

RAPPORT SUR LA FORMATION CONTINUE

COMITÉ NATIONAL DE RENCONTRE (CNR)

FÉVRIER 2014



Comité patronal de négociation des collèges

**Comité patronal de négociation
des collèges (CPNC)**



**Fédération des enseignantes et
enseignants de cégep (FEC-CSQ)**

RAPPORT SUR LA FORMATION CONTINUE

COMITÉ NATIONAL DE RENCONTRE (CNR)

Comité patronal de négociation des collèges (CPNC)

Fédération des enseignantes et enseignants de cégep (FEC-CSQ)

FÉVRIER 2014

TABLE DES MATIÈRES

Introduction

1. Rappel du mandat – Convention collective 2010-2015 et travaux du CNR7
2. L'enquête auprès des collègues.....8
3. La consultation organisée par la FEC.....9

Mandat : La formation continue

1. La formation créditée au secteur de la formation continue - Selon la clause 1-2.13.....11
2. La répartition du personnel enseignant de la formation créditée au secteur de la formation continue selon le titre attribué lors de l'engagement.....13
3. La formation continue sur les plans organisationnel, structurel et pédagogique.....19
 - 3.1. L'offre de formation au secteur de la formation continue et le développement des programmes19
 - 3.2. La participation du personnel enseignant de la formation continue à l'analyse des besoins de formation pour le développement de nouveaux programmes19
 - 3.3. La participation du personnel enseignant au développement d'un programme en téléenseignement21
 - 3.4. L'organisation des activités d'enseignement de la formation créditée au secteur de la formation continue23
 - 3.5. La gestion locale des programmes offerts au secteur de la formation continue....28
 - 3.6. L'équipe-programme (AEC) ou le comité de programme (DEC).....32
 - 3.7. La participation du personnel enseignant dans le cadre des rencontres d'information ou des rencontres pédagogiques organisées par le collègue.....43
 - 3.8. La pratique de la profession enseignante au secteur de la formation continue par opposition à celle de l'enseignement régulier au regard des activités liées à la gestion des programmes49
 - 3.9. La pratique de la profession enseignante au secteur de la formation continue par opposition à celle de l'enseignement régulier au regard des activités liées à l'enseignement d'une discipline et à la gestion pédagogique.....51
4. La pratique de la profession enseignante au regard des activités d'enseignement proprement dit au secteur de la formation continue.....61
 - 4.1. Les caractéristiques de la population étudiante au secteur de la formation continue.....61
 - 4.2. Les activités d'enseignement proprement dit62
 - 4.3. Les activités d'enseignement proprement dit et le téléenseignement.....71

5.	La pratique de la profession enseignante au secteur de la formation continue en tenant compte des caractéristiques de ce secteur	75
6.	Les pratiques locales quant à l'application de certaines dispositions de la convention collective	79
6.1.	Rencontre collègue / syndicat (RCS)	79
6.2.	Perfectionnement et personnel enseignant de la formation continue	81
6.3.	Frais de déplacement.....	85
6.4.	Autres conditions de travail - Personnel enseignant <i>chargé de cours</i>	86
6.5.	Désistement à la suite de l'octroi d'une charge d'enseignement à la formation continue.....	87
6.6.	Annulation d'une charge d'enseignement	91
7.	Les conditions de travail applicables au personnel enseignant du secteur de la formation continue dans la convention collective FEC 2010-2015	93

Annexe

Annexe 1	Liste des articles et annexes de la convention collective FEC 2010-2015.....	113
----------	--	-----

INTRODUCTION

1. Rappel du mandat – Convention collective 2010-2015 et travaux du CNR

Lors de la négociation pour le renouvellement de la convention collective 2010-2015, les parties nationales ont confié au comité national de rencontre (CNR) les mandats suivants :

Formation continue :

- analyser la pratique actuelle des enseignantes et des enseignants de la formation continue visés par la clause 1-2.13 en tenant compte des caractéristiques particulières de ce secteur au niveau organisationnel, structurel et pédagogique et des conditions de travail en découlant;
- faire état, au plus tard le 15 juin 2011, de l'avancement des travaux et produire, au plus tard le 15 avril 2013, un rapport aux parties nationales.

Les parties nationales ont tenu des rencontres d'octobre 2011 à février 2012. Cependant, en février 2012, en raison des travaux en cours sur les étudiantes et les étudiants ayant des besoins particuliers (EBP), les parties ont convenu, à la demande de la partie patronale, de suspendre temporairement leurs travaux sur ces mandats. En mai 2013, les parties nationales ont repris leurs travaux et convenu d'une nouvelle démarche dans le but de terminer leurs travaux au plus tard le 31 décembre 2013.

De mai 2013 à décembre 2013, les parties ont tenu des rencontres (près de 20) de manière intensive. Malgré un échéancier très serré et dans le but de faire état des activités réalisées par le personnel enseignant (*pratique actuelle*) de la formation créditée les parties nationales ont convenu de s'appuyer en partie sur des documents existants et en partie sur des informations issues d'un questionnaire adressé aux gestionnaires des collèges et des informations issues d'une consultation, sous forme de groupes de discussion, organisée par la partie syndicale. De plus, les documents devant servir à obtenir des informations (questionnaire et consultation du personnel enseignant) ont été élaborés conjointement par les parties nationales.

En février 2014, le mandat sur la formation continue a été complété et approuvé par les différentes instances.

Ainsi, pour la pratique de la profession enseignante, les caractéristiques du secteur de la formation continue et les conditions de travail en découlant, les sources d'information convenues furent les suivantes :

- la convention collective 2010-2015;

- le rapport sur la profession enseignante *Enseigner au collégial... Portrait de la profession* (mars 2008);
- les résultats d'une enquête auprès des collègues;
- les résultats de la consultation effectuée par la FEC auprès de ses syndicats locaux;
- les données statistiques tirées du Système d'information sur le personnel des organismes collégiaux (SPOC).

Tout au long des travaux, le CNR était composé de représentantes de chacune des parties nationales :

Pour la partie patronale :

- Madame Jocelyne Drouin, représentante du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche, de la Science et de la Technologie (MESRST)
- Madame Céline Paul-Hus, représentante de la Fédération des cégeps, jusqu'en décembre 2013
- Madame Katryne Tessier, représentante de la Fédération des cégeps

Pour la Fédération de l'enseignement collégial (FEC) :

- Monsieur Éric Beauchesne, jusqu'en février 2012
- Madame Frances Dionne, à compter de mai 2013
- Monsieur Louis-Philippe Paulet, à compter de mai 2013

2. L'enquête auprès des collègues

À la suite de l'élaboration conjointe du questionnaire en mai et juin 2013, les collègues ont rempli le questionnaire en août et septembre 2013. Par la suite, les données recueillies auprès des 41 répondants ont été validées par la partie patronale. Les résultats obtenus à chacune des questions, de même que les commentaires et précisions ont été partagés avec la fédération syndicale (Q.1 à Q.84.) au cours des mois d'octobre et novembre 2013.

Tel que cela a été mentionné dans les directives adressées aux collègues, l'objectif du questionnaire visait à décrire les pratiques locales et les conditions de travail en vigueur au secteur de la formation continue dans le réseau collégial et à obtenir des informations sur la nature des activités qui y sont réalisées par le personnel enseignant, que ces activités soient exercées par du personnel enseignant syndiqué ou non syndiqué :

- Pour la formation créditée, le questionnaire vise à obtenir des compléments d'information, notamment sur l'engagement, l'encadrement des étudiantes et des étudiants et les autres activités liées à la gestion pédagogique ou à la gestion des programmes qui sont réalisées par le personnel enseignant de la formation continue. Le questionnaire vise aussi à connaître les sujets discutés en RCS concernant la formation continue de même que les pratiques locales en matière de perfectionnement et de frais de déplacement et de séjour.

Selon la fédération syndicale à laquelle est affilié le syndicat du personnel enseignant de leur établissement, les 41 répondants se répartissent ainsi :

Répartition des établissements selon la fédération syndicale	Ayant rempli le questionnaire	Réseau
FEC	8	12
FNEEQ	33	43
Total des établissements	41	55
Total des collègues	40	48

Le nombre de collègues (40) est inférieur au nombre de répondants (41) en raison du fait que certains collègues comptent plus d'un établissement ou site d'enseignement. Dans le rapport, le nombre de répondants correspond au nombre d'établissements.

Les informations recueillies auprès des collègues sont présentées dans chacune des sections précédées généralement de l'expression : « **selon les résultats de l'enquête auprès des collègues** ».

3. La consultation organisée par la FEC

Un document intitulé *Guide de l'animateur/animateur* a été convenu au CNR, à partir des activités réalisées par le personnel enseignant et décrites dans le rapport sur la profession enseignante, *Enseigner au collégial... Portrait de la profession*, rapport produit par les parties nationales en mars 2008.

Aux fins de la consultation, ce guide a été transmis aux représentants syndicaux qui ont invité les enseignantes et les enseignants de la formation continue à participer à une rencontre. Dix syndicats sur 13 ont mené cette consultation sous forme de groupes de discussion ou encore de rencontres individuelles. La consultation a permis de recueillir l'avis d'environ une quarantaine d'enseignantes et d'enseignants de la formation continue. De plus, une rencontre des représentants syndicaux ayant mené la consultation a été tenue afin de préciser ou compléter certains éléments de réponse issus de la consultation.

La consultation s'est tenue en octobre 2013. Cette consultation menée par la partie syndicale avait pour objectif d'obtenir l'avis du personnel enseignant sur les activités qu'il réalise au secteur de la formation continue en comparaison avec celles de l'enseignement régulier. Ainsi, dans le document de consultation, il est précisé que « les éléments importants du Portrait de la profession enseignante du secteur de l'enseignement régulier serviront d'aide-mémoire pour poser les questions aux enseignantes et enseignants de la formation continue. » Il s'agissait donc de faire ressortir les différences entre les deux secteurs (enseignement régulier et formation continue).

Les différences entre les 2 secteurs dans les activités réalisées par le personnel enseignant de la formation continue portaient sur les aspects suivants :

- sur le contexte;
- sur la gestion des programmes;
- sur la vie disciplinaire et collective;
- sur les activités d’enseignement proprement dit – la planification et la préparation, la prestation de cours, l’encadrement en classe et l’évaluation, l’encadrement hors de la classe;
- sur la supervision indirecte des stages;
- sur le téléenseignement et les TIC;
- sur le perfectionnement;
- sur les activités dans et hors de l’institution.

Les informations issues de la consultation auprès des syndicats locaux sont intégrées dans le présent rapport sous la rubrique : « **résultats de la consultation de la FEC** » ou encore précédées de l’expression « **selon les résultats de la consultation de la FEC** ».

En conclusion, le contenu du présent rapport reflète la volonté des parties nationales de partager des informations concernant les pratiques locales et les conditions de travail, recueillies auprès des collègues et auprès du personnel enseignant du secteur de la formation continue, sans égard à leur conformité quant à l’application et à l’interprétation de la convention collective en vigueur. Il constitue un document d’analyse et de réflexion qui, nous l’espérons, fera œuvre utile.

MANDAT : LA FORMATION CONTINUE

1. La formation créditée au secteur de la formation continue - Selon la clause 1-2.13

La formation créditée et la convention collective

Tous les cours donnant droit à une formation créditée sont assujettis aux règles des conventions collectives du personnel enseignant :

- cours conduisant à un diplôme d'études collégiales (DEC) ou à une attestation d'études collégiales (AEC);
- cours faisant partie d'un module de formation reconnue par la ou le ministre;
- activités de mises à niveau dont le nombre d'unités est déterminé par la ou le ministre.

Ce que signifie l'expression « formation créditée »

Comme son nom l'indique, la formation créditée fait référence à la possibilité d'obtenir des unités donnant droit soit à l'obtention d'un diplôme dans un programme reconnu par le MESRST, qui décernera alors un DEC, soit à l'obtention d'un diplôme dans un programme reconnu par le MESRST et pour lequel le collège décerne une AEC.

Selon les règles établies, une AEC est exclusivement dispensée par le secteur de la formation continue. Généralement, mais non exclusivement, une AEC est développée en lien avec un programme pour lequel un collège a déjà obtenu l'autorisation de donner le DEC. On parle alors du DEC de référence pour une AEC donnée.

Dans le présent document, pour les AEC, deux expressions sont utilisées : *AEC avec DEC souche* et *AEC sans DEC souche* :

- lorsqu'un collège développe une AEC dans un programme pour lequel il détient déjà l'autorisation de donner le DEC dans son établissement, on utilise l'expression *AEC avec DEC souche*;
- lorsque le collège développe une AEC dans un programme pour lequel il ne détient pas l'autorisation de donner le DEC dans son établissement ou encore s'il obtient une attestation d'études collégiales développée par un autre collège, on utilise l'expression *AEC sans DEC souche*.

De façon générale, les DEC sont des diplômes offerts à l'enseignement régulier et font partie de ce qu'il est convenu d'appeler la formation initiale, offerte à la population étudiante en provenance du secondaire et n'ayant jamais interrompu ses études. Au secteur de la formation technique, des collèges offrent à la population étudiante en provenance du marché du travail des DEC, dont la majorité est en mode intensif et qui comprennent les cours de la formation spécifique du programme. Certains collèges offrent aussi la possibilité

cette population étudiante d'obtenir un DEC en incluant les cours de la formation générale du programme.

De plus, certains collèges offrent de la formation créditée à des personnes dont l'objectif n'est pas d'obtenir l'un ou l'autre de ces diplômes. On parle alors de cours hors programme ou « cours à la carte ».

Les diverses formes que prend la formation créditée à la formation continue

Contrairement à l'enseignement régulier, la formation créditée au secteur de la formation continue peut prendre plusieurs formes :

1. *en présentiel* : formation dispensée en présence de l'enseignante ou de l'enseignant et des étudiantes et des étudiants dans un même lieu physique;
2. *en formation à distance et en ligne ou téléenseignement* : on distingue deux types de formation à distance *synchrone* ou *asynchrone* :
 - la formation *synchrone* est une activité d'apprentissage réalisée en présence de l'enseignante ou de l'enseignant et des étudiantes et des étudiants, mais ceux-ci sont situés dans plus d'un lieu physique au même moment (2 et plus);
 - la formation *asynchrone* est une activité d'apprentissage réalisée, au moment choisi par l'étudiante ou l'étudiant, sans la présence de l'enseignante ou l'enseignant.

En ce qui concerne la formation en téléenseignement, **selon les résultats de l'enquête auprès des collèges**, on constate que :

- 20 répondants (49 %) affirment donner de la formation dans le cadre d'une AEC et, parmi ceux-ci, 4 le font aussi dans le cadre d'un DEC;
- 16 répondants offrent des formations en téléenseignement uniquement dans le cadre d'une AEC;
- aucun répondant ne dispense du téléenseignement uniquement dans le cadre d'un DEC.

Répartition des répondants selon la nature de la formation dispensée dans leur établissement (Q.3)			
Nature de la formation	Nombre de répondants		
Dans le cadre d'une AEC	20	OUI	OUI
Dans le cadre d'un DEC	4	OUI	NON
<i>Nombre total de répondants</i>	20	4	16

2. La répartition du personnel enseignant de la formation créditée au secteur de la formation continue selon le titre attribué lors de l'engagement

Le personnel enseignant au secteur de la formation continue est engagé à titre de *chargé de cours*, sauf dans le cas où le collège a créé une charge d'enseignement à la formation continue. Cette charge d'enseignement peut être soit à temps complet, soit à temps partiel.

À titre d'information, le rapport présente le nombre d'ETC engagés au secteur de la formation continue pour l'ensemble du réseau, et ce, pour les trois années suivantes : 2009-2010, 2010-2011 et 2011-2012. Ces données sont tirées du SPOC.

Il est important cependant de préciser que la valeur d'ETC attribués au personnel enseignant *chargé de cours* est un ETC salarial calculé sur 525 heures par année de la manière suivante :

- l'ETC salarial = salaire versé / salaire annuel moyen du personnel *chargé de cours*;
- le salaire annuel moyen du personnel *chargé de cours* = taux horaire moyen du personnel *chargé de cours* applicable pour la période visée x 525 heures par année.

Il y a lieu de distinguer l'ETC salarial du personnel *chargé de cours* calculé sur un salaire théorique de l'ETC du personnel enseignant à temps partiel et à temps complet calculé selon la convention collective, c'est-à-dire la valeur de la charge individuelle (CI) sur 80 unités (ETC= CI / 80).

Les données recueillies regroupent les individus déclarés dans le système SPOC comme détenteurs d'une charge à temps complet année (TCA) ou d'une charge à temps partiel année (TPA), ou *chargé de cours* (TPH). Il arrive parfois que des individus ayant une charge à temps complet année ou à temps partiel année détiennent aussi une charge de cours, ces individus ont été regroupés, respectivement dans la catégorie TCA + TPH et TPA + TPH. Les tableaux qui suivent comprennent des informations sur le nombre d'individus et le nombre d'ETC pour chacune des catégories suivantes :

- TCA temps complet année
- TCA + TPH temps complet année et *chargé de cours*
- TPA temps partiel année
- TPA + TPH temps partiel année et *chargé de cours*
- TPH *chargé de cours*

Pour chacune de ces catégories et pour chacune des années ou chacun des cycles, les tableaux comprennent :

- le nombre d'individus et le nombre d'ETC engagés uniquement au secteur de la formation continue;
- le nombre d'individus et le nombre d'ETC engagés au secteur de la formation continue et qui détiennent une charge d'enseignement au secteur de

- l'enseignement régulier et le nombre d'ETC ainsi détenus à l'enseignement régulier;
- le nombre total d'individus et le nombre d'ETC engagés au secteur de la formation continue pour la catégorie.

À partir de ces informations, pour l'année 2011-2012, on compte 4 372 individus engagés au secteur de la formation continue dans l'ensemble des catégories. Par ailleurs, on constate que :

- la catégorie du personnel *chargé de cours* totalise 4 104 individus soit 94 % de la totalité des enseignantes et enseignants engagés au secteur de la formation continue, chaque individu *chargé de cours* détenant un ETC salarial moyen de 0,26.

Pour les années antérieures, le pourcentage du personnel enseignant *chargé de cours* engagé au secteur de la formation continue totalise 93 % pour chacune des années visées : 2010-2011 et 2009-2010.

Pour l'année 2011-2012, pour l'ensemble des catégories (*chargé de cours*, temps complet et temps partiel) soit 4 372 individus engagés au secteur de la formation continue, on constate que :

- 1 873 individus (43 %) sont engagés au secteur de la formation continue et détiennent une charge d'enseignement à l'enseignement régulier.

Ce pourcentage est de 43 % en 2010-2011 et de 41 % en 2009-2010.

Pour l'année 2011-2012, dans la catégorie du personnel *chargé de cours*, on compte :

- 2 404 individus (59 %) engagés uniquement à titre de *chargé de cours* au secteur de la formation continue ayant un ETC salarial moyen de 0,29;
- 1 700 individus (41 %) engagés au secteur de la formation continue et qui détiennent une charge d'enseignement à l'enseignement régulier, chaque individu détenant un ETC salarial de 0,22 ETC à la formation continue.

Pour les années antérieures, le pourcentage du personnel enseignant uniquement *chargé de cours* et celui du personnel enseignant *chargé de cours* à la formation continue et détenant aussi une charge d'enseignement à l'enseignement régulier est sensiblement le même :

- 2010-2011 : 60 % uniquement *chargé de cours* à la formation continue et 40 % engagé titre de *chargé de cours* à la formation continue et détenant aussi une charge d'enseignement à l'enseignement régulier;
- 2009-2010 : 61 % uniquement *chargé de cours* à la formation continue et 39 % engagés à titre de *chargé de cours* à la formation continue et détenant aussi une charge d'enseignement à l'enseignement régulier.

2011 - 2012	Formation continue							Enseignement régulier	
	Total ETC selon le statut						Pourcentage		
Statut/ Cycle	Nombre d'enseignants	TCA	TPA	TPH	Etc total	ETC/ ind.	Ens. Régulier et FC	Total ETC	ETC/ ind.
TCA	24	19,7225	0,0000	0,0000	19,7225	0,82	23 %	0,0000	0,00
TCA	82	18,0233	0,0000	0,0000	18,0233	0,22	77 %	53,6496	0,65
Total	106	37,7458	0,0000	0,0000	37,7458	0,36	100 %		
TCA TPH	25	20,2630	0,0000	7,3926	27,6556	1,11	34 %	0,0000	0,00
TCA TPH	49	14,5992	0,0000	11,4931	26,0923	0,53	66 %	33,2385	0,68
Total	74	34,8622	0,0000	18,8857	53,7479	0,73	100 %		
TPA	10	0,0000	4,4280	0,0000	4,4280	0,44	50 %	0,0000	0,00
TPA	10	0,0000	2,8391	0,0000	2,8391	0,28	50 %	3,0413	0,30
Total	20	0,0000	7,2671	0,0000	7,2671	0,36	100 %		
TPA TPH	36	0,0000	12,3244	23,1023	35,4267	0,98	53 %	0,0000	0,00
TPA TPH	32	0,0000	8,8966	11,6171	20,5137	0,64	47 %	12,0406	0,38
Total	68	0,0000	21,2210	34,7194	55,9404	0,82	100 %		
TPH	2 404	0,0000	0,0000	700,1138	700,1138	0,29	59 %	0,0000	0,00
TPH	1 700	0,0000	0,0000	381,6700	381,6700	0,22	41 %	1 257,3701	0,74
Total	4 104	0,0000	0,0000	1 081,7838	1 081,7838	0,26	100 %		
Total réseau	4 372	72,6080	28,4881	1 135,3889	1 236,4850				
Note :	ETC salarial TPH chargé de cours		L'ETC du <i>chargé de cours</i> est un ETC salarial calculé sur 525 heures par année. L'ETC salarial = salaire versé / salaire annuel moyen du personnel <i>chargé de cours</i> . Le salaire annuel moyen du personnel <i>chargé de cours</i> = taux horaire moyen du personnel <i>chargé de cours</i> applicable pour la période visée x 525 heures par année.						

2010 - 2011	Formation continue							Enseignement régulier	
	Total ETC selon le statut						Pourcentage		
Statut /Cycle	Nombre d'enseignants	TCA	TPA	TPH	Etc total	ETC/ind.	Ens. Régulier et FC	Total ETC	ETC/ind.
TCA	20	16,0690	0,0000	0,0000	16,0690	0,80	19 %	0,0000	0,00
TCA	88	25,6821	0,0000	0,0000	25,6821	0,29	81 %	55,4983	0,63
Total	108	41,7511	0,0000	0,0000	41,7511	0,39	100 %		
TCA TPH	20	17,5812	0,0000	8,6259	26,2071	1,31	22 %	0,0000	0,00
TCA TPH	69	13,3313	0,0000	14,6469	27,9782	0,41	78 %	50,9223	0,74
Total	89	30,9125	0,0000	23,2728	54,1853	0,61	100 %		
TPA	12	0,0000	3,7721	0,0000	3,7721	0,31	24 %	0,0000	0,00
TPA	37	0,0000	7,1212	0,0000	7,1212	0,19	76 %	13,2114	0,36
Total	49	0,0000	10,8933	0,0000	10,8933	0,22	100 %		
TPA TPH	41	0,0000	10,4077	26,9809	37,3886	0,91	44 %	0,0000	0,00
TPA TPH	52	0,0000	10,3550	10,1276	20,4826	0,39	56 %	22,5721	0,43
Total	93	0,0000	20,7627	37,1085	57,8712	0,62	100 %		
TPH	2 635	0,0000	0,0000	778,0304	778,0304	0,30	60 %	0,0000	0,00
TPH	1 785	0,0000	0,0000	399,7984	399,7984	0,22	40 %	1 298,4251	0,73
Total	4 420	0,0000	0,0000	1 177,8288	1 177,8288	0,27	100 %		
Total réseau	4 759	72,6636	31,6560	1 238,2101	1 342,5297				
Note :	ETC salarial TPH chargé de cours		L'ETC du <i>chargé de cours</i> est un ETC salarial calculé sur 525 heures par année. L'ETC salarial = salaire versé / salaire annuel moyen du personnel <i>chargé de cours</i> . Le salaire annuel moyen du personnel <i>chargé de cours</i> = taux horaire moyen applicable pour la période visée x 525 heures par année.						

2009 - 2010	Formation continue									
	Total ETC selon le statut						Pourcentage	Enseignement régulier		
Statut / Cycle	Nombre d'enseignants	TCA	TPA	TPH	Etc total	ETC/ind.	Ens. Régulier et FC	Total ETC	ETC/ind.	
TCA	19	13,6297	0,0000	0,0000	13,6297	0,72	17 %	0,0000	0,00	
TCA	90	22,1064	0,0000	0,0000	22,1064	0,25	83 %	58,0741	0,65	
Total	109	35,7361	0,0000	0,0000	35,7361	0,33	100 %			
TCA TPH	34	23,2545	0,0000	15,4386	38,6931	1,14	43 %	0,0000	0,00	
TCA TPH	45	10,5286	0,0000	10,5792	21,1078	0,47	57 %	33,0557	0,73	
Total	79	33,7831	0,0000	26,0178	59,8009	0,76	100 %			
TPA	7	0,0000	1,9352	0,0000	1,9352	0,28	44 %	0,0000	0,00	
TPA	9	0,0000	1,3093	0,0000	1,3093	0,15	56 %	4,9215	0,55	
Total	16	0,0000	3,2445	0,0000	3,2445	0,20	100 %			
TPA TPH	39	0,0000	13,3031	21,0594	34,3625	0,88	56 %	0,0000	0,00	
TPA TPH	31	0,0000	7,2521	9,5244	16,7765	0,54	44 %	14,1343	0,46	
Total	70	0,0000	20,5552	30,5838	51,1390	0,73	100 %			
TPH	2 161	0,0000	0,0000	658,0442	658,0442	0,30	61 %	0,0000	0,00	
TPH	1 404	0,0000	0,0000	318,0756	318,0756	0,23	39 %	1 000,9897	0,71	
Total	3 565	0,0000	0,0000	976,1198	976,1198	0,27	100 %			
Total réseau	3 839	69,5192	23,7997	1 032,7214	1 126,0403					
Note :	ETC salarial TPH chargé de cours		L'ETC du chargé de cours est un ETC salarial calculé sur 525 heures par année. L'ETC salarial = salaire versé / salaire annuel moyen du personnel chargé de cours. Le salaire annuel moyen du personnel chargé de cours = taux horaire moyen applicable pour la période visée x 525 heures par année.							

3. La formation continue sur les plans organisationnel, structurel et pédagogique

3.1. L'offre de formation au secteur de la formation continue et le développement des programmes

Le présent document fait référence à la formation collégiale créditée offerte par le secteur de la formation continue, c'est-à-dire celle conduisant à une AEC ou à un DEC.

Rappelons que la formation collégiale du secteur de la formation continue, à l'instar de l'enseignement régulier, est soumise à l'application des différentes politiques institutionnelles, notamment la *Politique institutionnelle d'évaluation de l'apprentissage (PIEA)* et la *Politique institutionnelle d'évaluation de programme (PIEP)*¹. Par ailleurs, la formation collégiale offerte sous forme d'AEC fait partie intégrante de l'enseignement supérieur et est soumise au processus d'évaluation par la Commission de l'évaluation de l'enseignement collégial (CEEC).

De manière plus spécifique, le secteur de la formation continue de chacun des collèges offre et développe des formations collégiales en fonction de l'analyse des besoins de formation de la main-d'œuvre notamment pour répondre à des besoins du marché du travail que le collège aura identifiés dans sa région. Le secteur de la formation continue révisé régulièrement son offre de formation en fonction de l'évolution des besoins de main-d'œuvre. Certaines formations répondent à un besoin précis de formation et, lorsque celui-ci est comblé, l'offre de formation prend fin; d'autres formations, au contraire, se répètent chaque année.

Contrairement à l'enseignement régulier, l'offre de formation collégiale du secteur de la formation continue peut varier d'une année à l'autre et il n'est pas toujours aisé pour le collège de prévoir quels seront les besoins de main-d'œuvre à combler ni dans quel programme la population adulte choisira de s'inscrire.

3.2. La participation du personnel enseignant de la formation continue à l'analyse des besoins de formation pour le développement de nouveaux programmes

Selon les résultats de l'enquête auprès des collèges, près du quart des répondants déclarent que le personnel enseignant de la formation continue détenteur d'une charge d'enseignement à temps complet ou à temps partiel participe aux activités liées à l'analyse des besoins pour le développement de nouveaux programmes :

¹ Certains collèges se sont dotés d'une *Politique institutionnelle de gestion des programmes*.

- 9 répondants (22 %) pour le personnel enseignant détenteur d'une charge d'enseignement à temps complet;
- 10 répondants (24 %) pour le personnel enseignant détenteur d'une charge d'enseignement à temps partiel.

Par contre, 24 répondants (59 %) déclarent que le personnel enseignant *chargé de cours* participe aux activités liées à l'analyse des besoins pour le développement de nouveaux programmes. De ce nombre, 12 répondants comptent uniquement sur la participation du personnel enseignant *chargé de cours*.

Participation du personnel enseignant aux activités liées à l'analyse des besoins de formation pour le développement de nouveaux programmes ²							
Détenteur d'une charge à temps complet à la formation continue (Q.14)	9	21,95 %	OUI	OUI	OUI	NON	NON
Détenteur d'une charge à temps partiel à la formation continue (Q.15)	10	24,39 %	OUI	OUI	NON	OUI	NON
Personnel enseignant engagé à titre de <i>chargé de cours</i> à la formation continue (Q.16)	24	58,54 %	OUI	NON	OUI	OUI	OUI
Répartition des répondants par catégorie			5	1	3	4	12

La rémunération du personnel enseignant chargé de cours pour cette activité

La très grande majorité des répondants rémunère le personnel enseignant *chargé de cours* qui participe à l'analyse des besoins pour le développement de nouveaux programmes. Dans ce cas, le taux horaire utilisé est, dans l'ordre :

- un taux horaire identique et fixé par le collège (16);
- le taux horaire de *chargé de cours* prévu à la convention collective (2);
- un taux horaire calculé sur le salaire annuel/1690 heures (2);
- un répondant a déclaré ne pas verser un taux identique : la rémunération de l'enseignante ou de l'enseignant *chargé de cours* étant fixée selon son expertise;
- aucun répondant n'a convenu d'un taux horaire unique avec le syndicat;
- 3 répondants (13 %) ne versent aucune rémunération.

² À titre d'information, à la Q.14 et à la Q.15, parmi les répondants, 5 ont un syndicat affilié à la FEC.

Répartition des répondants selon le taux horaire utilisé/répondant - participation du personnel enseignant chargé de cours à l'analyse des besoins pour le développement de nouveaux programmes		
	24	100 %
• aucune rémunération	3	12,50 %
• taux horaire de <i>chargé de cours</i> prévu à la convention collective	2	9,52 %
• taux horaire déterminé par le collège et identique pour toutes les personnes	16	76,19 %
• le taux horaire calculé à partir du salaire annuel de l'enseignante ou de l'enseignant /1690 heures	2	9,52 %
• autre forme de rémunération	1	4,76 %

Selon les résultats de la consultation de la FEC, les enseignantes et enseignants sont peu sollicités à l'étape de l'analyse des besoins, à moins que le collège ne développe un programme à partir de zéro sans en faire l'acquisition auprès d'un autre collège. Parfois, les enseignantes et les enseignants peuvent être consultés pour donner un avis à la fin du processus visant à s'assurer de la cohérence et la pertinence du programme. Le niveau de leur implication, bien que souvent officieuse, dépend largement du conseiller à la formation en place. Généralement, l'implication des enseignantes et des enseignants se situe plus largement au niveau de l'élaboration des devis et des plans-cadres.

3.3. La participation du personnel enseignant au développement d'un programme en téléenseignement

Rappelons qu'au total, 20 répondants ont déclaré donner un programme en téléenseignement (Q.3.8). Cependant, très peu de répondants³ déclarent que le personnel enseignant détenteur d'une charge d'enseignement à temps complet ou à temps partiel participe au développement d'un programme en téléenseignement :

- 3 répondants (7 %) pour le personnel enseignant détenteur d'une charge d'enseignement à temps complet;
- 4 répondants (10 %) pour le personnel enseignant détenteur d'une charge d'enseignement à temps partiel;
- par contre, 15 répondants (37 %) déclarent que le personnel enseignant *chargé de cours* participe au développement d'un programme en téléenseignement. De ce nombre, 3 répondants (23 %) ne versent aucune rémunération et un seul a convenu avec le syndicat un taux horaire unique pour cette activité.

³ À titre d'information, à la Q.17 et à la Q.18, parmi les répondants, 4 ont un syndicat affilié à la FEC.

Détenteur d'une charge à temps complet à la formation continue (Q.17)	3	7,32 %	OUI	OUI	NON	NON
Détenteur d'une charge à temps partiel à la formation continue (Q.18)	4	9,76 %	OUI	NON	OUI	NON
Personnel enseignant engagé à titre de chargé de cours à la formation continue (Q.19)	15	36,59 %	OUI	OUI	OUI	OUI
Répartition des répondants par catégorie			2	1	2	10

La rémunération du personnel enseignant chargé de cours pour cette activité

Parmi les 12 répondants qui rémunèrent le personnel *chargé de cours* qui participe au développement d'un programme en téléenseignement, le taux horaire utilisé est, dans l'ordre :

- un taux horaire identique et fixé par le collège (9);
- le taux horaire de *chargé de cours* prévu à la convention collective (3);
- aucun répondant n'utilise un taux horaire calculé sur le salaire annuel/1690 heures;
- un répondant a déclaré ne pas verser un taux identique : la rémunération de l'enseignante ou de l'enseignant *chargé de cours* étant fixée selon son expérience et selon le mandat qui lui est confié;
- aucun répondant n'a convenu d'un taux horaire unique avec le syndicat;
- 2 répondants (13 %) ne versent aucune rémunération.

Répartition des répondants selon le taux horaire utilisé/répondant - participation du personnel enseignant chargé de cours au développement de programme en téléenseignement		
	15	100 %
• aucune rémunération	2	13,33 %
• taux horaire de <i>chargé de cours</i> prévu à la convention collective	3	23,08 %
• taux horaire déterminé par le collège et identique pour toutes les personnes	9	69,23 %
• le taux horaire calculé à partir du salaire annuel de l'enseignante ou de l'enseignant /1690 heures	0	0,00 %
• autre forme de rémunération	1	7,69 %

Selon les résultats de la consultation de la FEC, le développement de programme en téléenseignement est généralement sous la responsabilité de la conseillère ou du conseiller à la formation continue. La participation des enseignantes

et des enseignants se fait sur une base volontaire, ces dernières et ces derniers y participant dans la perspective où elles ou ils espèrent y obtenir une charge d'enseignement future pour les cours développés sur ce mode.

3.4. L'organisation des activités d'enseignement de la formation créditée au secteur de la formation continue

Le mode d'enseignement privilégié : en mode intensif – sur 12 mois

Contrairement à l'enseignement régulier où la formation est dispensée sur 2 sessions (automne et hiver), sauf pour les programmes en alternance travail-études, la formation collégiale – AEC ou DEC – offerte au secteur de la formation continue est majoritairement dispensée en mode intensif, soit en continu, sur une période de 12 mois (une année).

Selon les résultats recueillis lors de l'enquête auprès des collèges, on constate que :

- tous les répondants (41) dispensent de la formation collégiale AEC en intensif;
- 16 répondants (39 %) dispensent de la formation collégiale AEC sur 2 sessions;
- 12 répondants (29 %) dispensent de la formation collégiale DEC en intensif;
- 7 répondants (17 %) dispensent de la formation collégiale DEC sur 2 sessions.

Par ailleurs, sans égard à la nature du diplôme offert (AEC et DEC), 23 répondants (56 %) offrent leur formation uniquement en mode intensif, en continu sur 12 mois.

Répartition des 41 répondants selon la nature du diplôme offert (AEC ou DEC) et l'organisation de l'enseignement de chaque établissement : intensif ou sur 2 sessions comme au régulier (automne et hiver)									
Formation	Q.1.		AEC seulement		AEC et DEC				
AEC			intensif	intensif	intensif	intensif	intensif	intensif	intensif
				2 sessions		2 sessions	2 sessions		2 sessions
DEC					intensif		intensif		intensif
						2 sessions		2 sessions	2 sessions
AEC intensif	41	100 %	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI
AEC/ 2 sessions	16	39 %	NON	OUI	NON	OUI	OUI	NON	OUI
DEC intensif	12	29 %	NON	NON	OUI	NON	OUI	NON	OUI
DEC/ 2 sessions	7	17 %	NON	NON	NON	OUI	NON	OUI	OUI
Total des répondants	41		15	8	8	4	3	2	1
			<i>36 %</i>	<i>20 %</i>	<i>20 %</i>	<i>10 %</i>	<i>7 %</i>	<i>5 %</i>	<i>2 %</i>

La répartition des répondants selon la nature de la formation offerte (AEC ou DEC) et selon le mode d'organisation de l'enseignement (intensif ou sur 2 sessions) en vigueur dans l'établissement est la suivante :

- 23 répondants (56 %) dispensent uniquement des AEC, aucun DEC :
 - o 15 répondants (36 %) dispensent des AEC en intensif seulement;
 - o 8 répondants (20 %) dispensent des AEC seulement, en intensif et sur 2 sessions.
- 18 répondants (44 %) dispensent des AEC et des DEC :
 - o 8 répondants (20 %) dispensent des AEC et DEC mais en intensif seulement;
 - o 4 répondants (10 %) dispensent des AEC en intensif et sur 2 sessions et des DEC sur 2 sessions;
 - o 3 répondants (7 %) dispensent des AEC en intensif et sur 2 sessions et des DEC en intensif seulement;
 - o 2 répondants (5 %) dispensent des AEC en intensif seulement et des DEC sur 2 sessions;
 - o 1 répondant (2 %) dispense des AEC en intensif et sur 2 sessions et des DEC en intensif et sur 2 sessions.

Arrêt des activités pendant les vacances d'été

Pour les répondants ayant déclaré offrir leur enseignement en continu sur 12 mois, 34 répondants (83 %) cessent leurs activités pour une période de 2 semaines pour les vacances d'été. Certains répondants ont précisé que les 2 semaines d'arrêt peuvent varier d'un programme à l'autre et d'autres ont mentionné faire un arrêt de leurs activités pendant une autre période de 2 semaines pour la période des Fêtes.

Arrêt des activités pendant les vacances d'été (Q.2)		
	OUI	% OUI/
Formation créditée AEC et DEC — pendant toute l'année		
1. 1 mois d'arrêt des activités pour les vacances d'été	2	4,88 %
2. 2 semaines d'arrêt des activités pour les vacances d'été	34	82,93 %
3. aucun arrêt des activités pour les vacances d'été – 12 mois par année	4	9,76 %

Cours dispensés le jour, le soir, les samedis et dimanches

La totalité des répondants (41) déclare dispenser de la formation créditée le jour et 38 répondants (93 %) dispensent leur formation en soirée. Peu de répondants (3) donnent des cours uniquement le jour.

Cours dispensé le jour, le soir, les samedis et dimanches - (Q.3)		
	OUI	% OUI /
Formation créditée - AEC et DEC		
1. cours de la formation créditée, le jour	41	100,00 %
2. cours de la formation créditée, le soir	38	92,68 %
3. cours de la formation créditée, le samedi	28	68,29 %
4. cours de la formation créditée, le dimanche	7	17,07 %

En ce qui concerne les cours dispensés le samedi et le dimanche, 28 répondants (68 %) déclarent donner des cours le samedi et, parmi ceux-ci, 7 (17 %) donnent aussi des cours le dimanche. Aucun répondant ne donne des cours uniquement le dimanche.

Durée de la formation

La durée de la formation créditée varie selon les programmes et selon l'organisation de l'enseignement de chacun des répondants, soit sur 12 mois en continu ou sur 2 sessions comme à l'enseignement régulier. Les cours dispensés en continu sur une période de 12 mois nécessitent des aménagements dans la durée de la session et les pratiques actuelles quant à la durée de la formation sont très variables :

- 33 répondants (80 %) dispensent des cours sur moins de 15 semaines;
- 28 répondants (68 %) dispensent des cours sur 15 semaines;
- 26 répondants (63 %) dispensent des cours sur plus de 15 semaines.

Durée de la formation - nombre de semaines (Q.3)		
5. cours de la formation créditée dispensée sur 15 semaines	28	68,29 %
6. cours de la formation créditée dispensée sur moins de 15 semaines	33	80,49 %
7. cours de la formation créditée dispensée sur plus de 15 semaines	26	63,41 %

Cependant, comme le démontre le tableau suivant, 33 répondants ont une organisation de l'enseignement dans laquelle la durée des sessions est variable, et ce, dans le même établissement :

- 14 répondants donnent des cours à la fois sur 15 semaines, sur moins de 15 semaines et sur plus de 15 semaines;
- 9 répondants donnent des cours sur 15 semaines et sur moins de 15 semaines;
- 7 répondants donnent des cours sur moins de 15 semaines et plus de 15 semaines;
- 3 répondants donnent des cours sur 15 semaines et sur plus de 15 semaines.

Sept répondants ont une seule durée de session pour l'organisation de l'enseignement dans leur établissement :

- 2 répondants donnent des cours uniquement sur 15 semaines;
- 3 répondants donnent des cours uniquement sur moins de 15 semaines;
- 2 répondants donnent uniquement des cours sur plus de 15 semaines.

Répartition des répondants selon la catégorie de la durée des sessions en vigueur dans leur établissement								
Catégorie de durée de session		3 durées différentes	2 durées différentes / établissement			Une seule durée		
			OUI	NON	OUI	NON	NON	OUI
égale à 15 semaines	28	OUI	OUI	NON	OUI	NON	NON	OUI
moins de 15 semaines	33	OUI	OUI	OUI	NON	NON	OUI	NON
plus de 15 semaines	26	OUI	NON	OUI	OUI	OUI	NON	NON
<i>Total des répondants</i>	40	14	9	7	3	2	3	2

Comme le démontre le tableau suivant, parmi les 33 répondants (80 %) qui donnent des cours sur moins de 15 semaines :

- 14 répondants donnent des cours dans chacune des catégories : moins de 7 semaines, entre 7 à 10 semaines et de 11 à 14 semaines;
- 14 répondants donnent des cours dans deux catégories : entre 7 à 10 semaines et de 11 à 14 semaines;
- 2 répondants donnent des cours exclusivement dans la catégorie de 7 à 10 semaines;
- 3 répondants donnent des cours exclusivement dans la catégorie de 11 à 14 semaines.

Répartition des 33 répondants ayant moins de 15 semaines selon la durée de la formation					
Catégorie - durée de la session - moins de 15 semaines					
a) moins de 7 semaines	14	OUI	NON	NON	NON
b) 7 à 10 semaines	30	OUI	OUI	OUI	NON
c) 11 à 14 semaines	31	OUI	OUI	NON	OUI
<i>Nombre de répondants/sous-catégorie</i>	33	14	14	2	3

Comme le démontre le tableau ci-dessous, parmi les 26 répondants (63 %) qui donnent des cours sur plus de 15 semaines :

- 14 répondants donnent des cours dans chacune des catégories : de 16 à 20 semaines et plus de 20 semaines;
- 11 répondants donnent des cours exclusivement entre 16 à 20 semaines;
- 1 répondant donne des cours exclusivement sur plus de 20 semaines.

Répartition des 26 répondants ayant plus de 15 semaines selon la durée de la formation				
Catégorie - durée de la session de plus de 15 semaines				
a) 16 à 20 semaines	25	OUI	OUI	NON
b) plus de 20 semaines	15	OUI	NON	OUI
<i>Nombre de répondants/sous catégorie</i>	26	14	11	1

En résumé, la majorité des répondants offre la formation collégiale au secteur de la formation continue en mode intensif – en continu sur 12 mois – ce qui conduit les établissements à mettre en place des sessions dont la durée est parfois variable à l'intérieur de l'établissement selon le programme offert, contrairement à l'enseignement régulier où la durée de la session (automne et hiver) est généralement identique et fixée pour tous les programmes (normalement 15 semaines de cours). La formation collégiale au secteur de la formation continue est offerte le jour, le soir et les fins de semaine.

3.5. La gestion locale des programmes offerts au secteur de la formation continue

Cette section vise à faire état des structures mises en place dans les collèges et des activités réalisées par les différents intervenants dans la gestion de l'offre de programme au secteur de la formation continue.

Au secteur de la formation continue, la gestion des programmes fait référence à un processus qui débute par une analyse des besoins du marché du travail donnant lieu, le cas échéant, aux différentes étapes du cycle de vie d'un programme : élaboration,

implantation et évaluation. Ce processus fait appel à la participation à la fois du personnel professionnel, principalement la conseillère ou le conseiller pédagogique⁴ du secteur de la formation continue, et du personnel enseignant généralement, mais non exclusivement, en provenance du secteur de la formation continue.

Rappelons que, au secteur de la formation continue, les collèges offrent à la fois des AEC et des DEC. Dans le cas d'une AEC, l'offre de programme dans un collège peut être le résultat de l'une ou l'autre des situations suivantes :

- *AEC sans DEC souche* : le collège procède à une analyse des besoins de formation et développe une nouvelle AEC rattachée à un DEC existant, mais pour lequel il ne détient pas l'autorisation de donner le DEC dans son établissement;
- *AEC avec DEC souche* : le collège développe une AEC pour lequel il détient déjà l'autorisation de donner le DEC dans son établissement;
- le collège obtient une AEC, rattachée à un DEC existant, et développée par un autre établissement.

Dans le cas d'un programme pour lequel le collège détient l'autorisation de donner le DEC à l'enseignement régulier, le personnel enseignant de l'enseignement régulier sera plus ou moins appelé à participer au développement de l'AEC, selon les pratiques locales de chaque établissement.

Dans le présent document, l'expression « *équipe-programme* » fait référence à la structure administrative mise en place pour une AEC alors que l'expression « *comité de programme* » fait référence à celle mise en place pour un DEC.

Le *comité de programme* est une structure administrative inscrite dans la convention collective et pour laquelle il existe des dispositions quant à sa composition, sa coordination et son mandat. L'*équipe-programme* est une structure administrative mise en place par les collèges pour laquelle il n'existe aucune disposition dans la convention collective.

Rappelons qu'une AEC est un diplôme réservé uniquement au secteur de la formation continue alors qu'un DEC peut être offert aux deux secteurs. Dans le cas où le DEC est offert aux deux secteurs (enseignement régulier et formation continue), il y a tout lieu de croire qu'il y a un seul *comité de programme* pour le collège concerné, mais nous n'avons pas questionné les collèges sur cette situation.

Selon les résultats de l'enquête auprès des collèges, la répartition des répondants selon la nature des diplômes offerts dans chacun des établissements est la suivante :

⁴ Au secteur de la formation continue, les collèges utilisent parfois le titre de conseillère ou conseiller à la formation.

Équipe-programme ou comité de programme	FNEEQ sur 33 répondants	FEC sur 8 répondants	Total 41 répondants
AEC avec DEC souche - mise en place d'une équipe-programme (Q.28)	20	2	22
AEC – sans DEC souche - mise en place d'une équipe-programme (Q.31)	16	4	20
DEC – uniquement FC mise sur pied d'un comité de programme (Q.20)	2	1	3
DEC – régulier et FC - comité de programme de l'enseignement régulier comprend du personnel enseignant de la formation continue (Q.23)	4	0	4

Le rôle de la conseillère ou du conseiller pédagogique⁵ au secteur de la formation continue

Au secteur de la formation continue, la conseillère ou le conseiller pédagogique agit à la fois auprès du personnel enseignant et de la population étudiante.

- La conseillère ou le conseiller pédagogique est le plus souvent la personne à laquelle se réfère la population étudiante pour toutes questions concernant un programme donné ou pour obtenir des informations sur la reconnaissance de ses acquis expérimentiels. Elle ou il intervient, au besoin, dans les relations pédagogiques entre le personnel enseignant et les étudiantes et étudiants de la formation continue;
- La conseillère ou le conseiller pédagogique, au service de la formation continue, est le plus souvent la personne à laquelle se réfère le personnel enseignant pour des informations sur les programmes et sur les différents cours, sur les politiques institutionnelles incluant la PIEA, sur les pratiques institutionnelles, sur les services offerts aux étudiantes et aux étudiants, sur les difficultés rencontrées, etc.

La participation du personnel enseignant de l'enseignement régulier – aux activités de la formation continue

Il arrive parfois que le secteur de la formation continue fasse appel à la collaboration du personnel enseignant de l'enseignement régulier pour la réalisation d'activités liées à la gestion locale des programmes. Cette situation se présente davantage dans le collège où un programme DEC est offert dans les 2 secteurs ou encore lorsque le collège offre une AEC pour laquelle il détient déjà le DEC à l'enseignement régulier.

La participation du personnel enseignant de l'enseignement régulier pourrait s'expliquer, en partie, par le fait que, comme le démontrent les données issues du

⁵ Le plan de classification du personnel professionnel précise les attributions spécifiques de la conseillère ou du conseiller pédagogique lorsque celui-ci exerce ses fonctions au secteur de la formation continue.

SPOC, près de la moitié (43 %) des enseignantes et enseignants de la formation continue enseignent aussi au secteur de l'enseignement régulier.

Selon les résultats de l'enquête auprès des collèges, 7 répondants (17 %) ont mentionné que la direction ou le service de la formation continue demandait la collaboration du personnel enseignant de l'enseignement régulier, et ce, pour les sujets suivants :

- Orientations pédagogiques de l'institution
- Évaluation de l'enseignement
- Analyse des besoins de formation
- Élaboration d'une AEC pour laquelle le collège détient le DEC souche
- Formation sur mesure ou formation en entreprise
- Rencontre d'information
- Rencontre pédagogique
- Révision de notes
- Analyse des dossiers des étudiantes et des étudiants de la formation continue pour établir les équivalences ou substitutions de cours
- Étude de faisabilité en vue du dépôt d'une AEC en Commission des études

Selon les résultats de la consultation de la FEC, une majorité d'enseignantes et d'enseignants mentionne que leur implication dans le processus décisionnel à l'égard du cycle de gestion des programmes est peu importante et se fait surtout de manière informelle. Pour les détentrices et les détenteurs de charges à temps complet ou à temps partiel, la consultation se fait plus naturellement, tandis que les enseignantes et enseignants *chargés de cours* sont peu ou pas impliqués. Pour celles et ceux affirmant s'impliquer dans les activités réalisées, elles ou ils le font généralement à la demande de la conseillère ou du conseiller à la formation et les discussions portent principalement sur l'élaboration ou la révision des plans-cadres, la présentation et l'approbation des plans de cours, l'arrimage entre les cours et pour l'achat de matériel. On fait surtout appel aux enseignantes et aux enseignants lorsque leur expertise disciplinaire est requise. Elles ou ils participent à des rencontres pour le suivi des étudiantes et des étudiants.

La majorité des enseignantes et des enseignants mentionne qu'il n'existe pas de regroupement formel du type département ou équipe-programme à la formation continue.

Les activités de coordination sont, la plupart du temps, assumées par la conseillère ou le conseiller à la formation continue. À l'occasion, le personnel enseignant de la formation continue est invité à participer à certaines réunions du secteur de l'enseignement régulier.

Puisqu'il n'existe pas de département et de lieux formels pour échanger, la totalité des enseignantes et des enseignants *chargés de cours* mentionne qu'il n'y a pas ou peu de vie disciplinaire et collective, mais que des liens se créent entre eux. Cependant, lorsqu'il y a existence d'un DEC souche dans le collège, les enseignantes et enseignants de la formation continue proviennent souvent du secteur de l'enseignement régulier, ce qui facilite la création de liens. Les échanges se font alors plus naturellement.

3.6. L'équipe-programme (AEC) ou le comité de programme (DEC)

À partir des résultats de l'enquête auprès des collèges, cette section regroupe des informations sur la mise en place d'une structure administrative (équipe-programme ou comité de programme) dans le cadre de la gestion locale des programmes au secteur de la formation continue, sur sa composition et sur la fonction détenue par la personne responsable du programme et sa rémunération, le cas échéant.

Cette section nous renseigne sur le moment où la structure administrative (équipe-programme ou comité de programme) est mise en place dans les collèges, la participation du personnel enseignant *chargé de cours* à chacune des étapes du cycle de vie d'un programme (*élaboration, implantation et évaluation*) et la rémunération applicable, le cas échéant.

Cette section se termine par des informations sur la mise en place d'une épreuve-synthèse de programme par le secteur de la formation continue et la collaboration du personnel enseignant de l'enseignement régulier pour cette activité.

A. Mise en place d'une équipe-programme (AEC) ou d'un comité de programme (DEC)

Près de la moitié des répondants déclarent mettre en place une équipe-programme dans le cas d'une AEC offerte à la formation continue, avec ou sans DEC souche.

Peu de répondants, moins de 10 %, déclarent mettre en place un comité de programme dans le cas d'un DEC offert uniquement à la formation continue et offert dans les 2 secteurs.

– AEC offerte à la formation continue

- 22 répondants (54 %) ont mis en place une équipe-programme dans le cas d'une AEC pour laquelle le collège détient le DEC souche;
- 20 répondants (49 %) ont mis en place une équipe-programme dans le cas d'une AEC pour laquelle le collège ne détient pas de DEC souche.

		OUI	% OUI /
Q.28	Si le collège offre une AEC pour laquelle il détient le DEC souche, avez-vous mis sur pied une équipe-programme pour chaque AEC offerte par la formation continue?	22	53,66 %
Q.31	Si le collège offre une AEC pour laquelle il ne détient pas de DEC souche, avez-vous mis sur pied une équipe-programme pour chaque AEC offerte par la formation continue?	20	48,78 %

– **DEC offert à la formation continue**

- 3 répondants (7 %) ont mis en place un comité de programme dans le cas d'un DEC offert uniquement à la formation continue;
- 4 répondants (10 %) ont mis en place un comité de programme dans le cas d'un DEC offert à l'enseignement régulier et à la formation continue;

		OUI	% OUI /
Q.20	Si un DEC est offert uniquement à la formation continue, avez-vous mis sur pied un comité programme pour le DEC?	3	7,32 %
Q.23	Si un DEC est offert à l'enseignement régulier et à la formation continue, le comité de programme mis en place pour le DEC à l'enseignement régulier comprend-il du personnel enseignant de la formation continue?	4	9,76 %

- 3 répondants (7 %) déclarent que le personnel enseignant *chargé de cours* participe aux activités départementales réalisées en complémentarité avec les travaux du comité de programme.

		OUI	% OUI /
Q.38	Si le DEC est offert à la formation continue et à l'enseignement régulier, est-ce que le personnel enseignant <i>chargé de cours</i> de la formation continue participe aux activités départementales réalisées en complémentarité avec les travaux du comité de programme (élaboration, implantation, suivi et évaluation d'un programme)?	3	7,32 %

B. La personne responsable de l'équipe-programme (AEC) ou du comité de programme (DEC)

Que ce soit dans le cadre d'une AEC ou d'un DEC offerts à la formation continue, la totalité des répondants confirme que la personne responsable du programme détient la fonction de conseillère ou de conseiller pédagogique à la formation continue.

À l'enseignement régulier il existe des départements regroupant le personnel enseignant et un comité de programme dont la coordination est, de façon générale, sous la responsabilité du personnel enseignant, au secteur de la formation continue, la conseillère ou le conseiller pédagogique agit le plus souvent comme le responsable du programme et en assure la coordination. Par ailleurs, la conseillère ou le conseiller pédagogique assure aussi l'animation de l'équipe-programme et, à cet effet, elle ou il organise des rencontres de programme et des rencontres d'information.

Bien qu'il n'y ait pas de département à la formation continue, certains collèges mettent sur pied une équipe-programme pour regrouper les enseignantes et enseignants généralement sous la responsabilité d'une conseillère ou d'un conseiller pédagogique, comme le confirme la totalité des répondants. Comme indiqué plus loin, il arrive parfois que la personne responsable du programme soit une enseignante ou un enseignant de la formation continue qui accepte une telle fonction ou encore une enseignante ou un enseignant de l'enseignement régulier.

En plus de la conseillère ou du conseiller pédagogique, certains répondants confient la responsabilité d'un programme à du personnel enseignant soit en provenance de l'enseignement régulier, soit en provenance de la formation continue :

- dans le cadre d'un DEC offert à la formation continue, un répondant déclare avoir aussi recours à une enseignante ou un enseignant de l'enseignement régulier;
- dans le cadre d'une AEC offerte à la formation continue : 3 répondants déclarent avoir aussi recours à une enseignante ou un enseignant de l'enseignement régulier; 2 répondants, à une enseignante ou un enseignant *chargé de cours* et un répondant, à une enseignante ou un enseignant détenteur d'une charge d'enseignement à temps complet ou à temps partiel de la formation continue.

	DEC offert à la formation continue		AEC offerte à la formation continue	
	(Q.26)		(Q.34)	
	OUI	% OUI /	OUI	% OUI /
Dans le cas d'une AEC ou d'un DEC offerts à la formation continue, la personne responsable du programme est :	6	14,63 %	40	97,56 %
		Tab. sur Q.26		Tab. sur Q.34
1. une conseillère ou un conseiller pédagogique de la formation continue	6	100,00 %	40	100,00 %
2. une conseillère ou un conseiller pédagogique du secteur de l'enseignement régulier	0	0,00 %	0	0,00 %
3. une enseignante ou un enseignant détenteur d'une charge d'enseignement à la formation continue, à temps complet ou à temps partiel, libéré de son enseignement	0	0,00 %	1	2,50 %
4. une enseignante ou un enseignant de l'enseignement régulier, à temps complet ou à temps partiel, libéré de son enseignement	1	16,67 %	3	7,50 %
5. une enseignante ou un enseignant <i>chargé de cours</i>	0	0,00 %	2	5,00 %

La rémunération du personnel enseignant chargé de cours à titre de responsable de programme

	DEC offert à la formation continue		AEC offerte à la formation continue	
	(Q.27)		(Q.35)	
	OUI	% OUI /	OUI	% OUI /
Taux horaire applicable pour le personnel enseignant <i>chargé de cours</i> qui agit à titre de responsable de programme	0		2	
• aucune rémunération	0		0	0,00 %
• le taux de <i>chargé de cours</i> prévu à la convention collective	0		0	0,00 %
• un taux horaire déterminé par le collège et identique pour toutes les personnes	0		0	0,00 %
• un taux horaire calculé à partir du salaire annuel	0		0	0,00 %

de l'enseignante ou de l'enseignant / 1690 heures				
• un taux horaire unique et convenu avec le syndicat pour cette activité	0		0	0,00 %
• autre forme de rémunération - convenue avec le syndicat pour cette activité			2	100,00 %

Deux répondants déclarent que le personnel enseignant *chargé de cours* agit à titre de responsable de programme dans le cadre d'une AEC. Ces répondants versent une prime de coordination ou un montant forfaitaire au personnel enseignant *chargé de cours* qui agit comme responsable du programme; cette rémunération a été convenue avec le syndicat.

C. La composition de l'équipe-programme (AEC) ou du comité de programme (DEC)

Tous les répondants confirment que la conseillère ou le conseiller pédagogique est toujours présent dans la composition de l'équipe-programme pour l'AEC.

Dans le cas d'un DEC offert uniquement à la formation continue, 2 des 3 répondants de cette catégorie (67 %) ont recours à la conseillère ou au conseiller pédagogique de la formation continue et un répondant (33 %) a recours à la conseillère ou au conseiller pédagogique de l'enseignement régulier.

En ce qui concerne l'AEC, dans le cas où le collège ne détient pas le DEC souche, la totalité des répondants de cette catégorie soit 20 répondants, confirme que le personnel enseignant *chargé de cours* est impliqué dans la composition de l'équipe-programme. Dans le cas où le collège détient le DEC souche (22 répondants), 20 répondants mentionnent que la participation du personnel enseignant *chargé de cours* est maintenue.

Pour le personnel enseignant détenteur d'une charge d'enseignement à temps complet ou à temps partiel à la formation continue, la participation à l'équipe-programme ou au comité de programme se présente comme suit :

- si le DEC est offert dans les 2 secteurs : 3 répondants sur 4 ou 75 %;
- si l'AEC est offerte avec le DEC souche : 2 répondants sur 22 ou 9 %;
- si l'AEC est offerte sans le DEC souche : 1 répondant sur 20 ou 5 %.

Pour le personnel enseignant de l'enseignement régulier, la participation à l'équipe-programme ou au comité de programme se présente comme suit :

- si l'AEC est offerte avec le DEC souche : 9 répondants sur 22 ou 41 %;
- si le DEC est offert uniquement à la FC : 1 répondant sur 3 ou 33 %.

Catégories	DEC offert uniquement à la formation continue		DEC offert aux 2 secteurs		AEC – offerte à la formation continue avec DEC souche		AEC – offerte à la formation continue sans DEC souche	
	Q.21		Q.24		Q.29		Q.32	
	OUI	% OUI /	OUI	% OUI /	OUI	% OUI /	OUI	% OUI /
Nombre total de répondants concernés – dans chacune des catégories	3	Tab. sur Q.20	4	Tab. sur Q.23	22	Tab. sur Q. 28	20	Tab. sur Q. 31
Composition de l'équipe-programme (AEC) ou du comité de programme (DEC) :								
1. d'une conseillère ou d'un conseiller pédagogique de la formation continue	2	66,67 %			22	100,00 %	20	100,00 %
2. d'une conseillère ou d'un conseiller pédagogique du secteur de l'enseignement régulier	1	33,33 %			4	18,18 %	3	15,00 %
3. d'enseignantes ou d'enseignants <i>chargés de cours</i> à la formation continue	2	66,67 %	2	50,00 %	20	90,91 %	20	100,00 %
4. d'enseignantes et d'enseignants détenteurs d'une charge d'enseignement à la formation continue, à temps complet ou à temps partiel, et libérés de leur charge d'enseignement pour participer aux activités du comité de programme du DEC de la formation continue	0	0,00 %	3	75,00 %	2	9,09 %	1	5,00 %
5. d'enseignantes et d'enseignants de l'enseignement régulier, à temps complet ou à temps partiel, libérés de leur charge d'enseignement de l'enseignement régulier pour participer aux activités du comité de programme du DEC de la formation continue	1	33,33 %			9	40,91 %	0	0,00 %
6. autres	1	33,33 %			5	22,73 %	7	35,00 %

- un répondant précise que le personnel enseignant de l'enseignement régulier est rémunéré au taux horaire calculé sur son salaire annuel /1690 lorsqu'il participe au comité de programme pour un DEC offert uniquement à la formation continue;
- un répondant précise que la formation continue est intégrée à la direction des études et qu'il n'y a pas de distinction entre le personnel enseignant de l'enseignement régulier et celui de la formation continue dans le cadre des comités de programmes. Le personnel enseignant de la formation continue est intégré aux départements;
- un répondant précise que le personnel enseignant de l'enseignement régulier assiste aussi aux rencontres. Deux répondants affirment que la coordonnatrice ou le coordonnateur du département de l'enseignement régulier interviennent principalement;
- plusieurs répondants précisent que l'équipe-programme comprend aussi des experts externes.

Selon les résultats de la consultation de la FEC, les enseignantes et les enseignants mentionnent que la mise en place d'une structure administrative de type *équipe-programme* amène peu de regroupements ou de liens formels entre les membres d'une même équipe-programme.

D. Étape du cycle de vie d'un programme (élaboration, implantation et évaluation) et la structure administrative (équipe-programme ou comité de programme) mise en place par les collèges

Parmi les 20 répondants offrant une AEC sans DEC souche, 18 répondants ont mis sur pied une équipe-programme pour l'élaboration et l'implantation du programme. Ce pourcentage est de 100 % des répondants lors de l'évaluation du programme.

Parmi les 21 répondants offrant une AEC pour laquelle le collège détient un DEC souche, 20 répondants (91 %) ont mis en place une équipe-programme pour l'élaboration du programme. Ce pourcentage est de 73 % lors de l'implantation du programme et de 77 % lors de son évaluation.

Parmi les 4 répondants offrant le DEC dans les 2 secteurs, la moitié d'entre eux ont mis sur pied un comité de programme pour l'élaboration et l'implantation du programme. Le pourcentage des répondants est de 75 % lors de son évaluation.

La totalité des répondants (3) offrant le DEC uniquement à la formation continue a mis sur pied un comité de programme lors de l'implantation du programme. Ce pourcentage est de 67 % lors de l'élaboration du programme et de 33 % lors de son évaluation.

Catégories	DEC offert uniquement à la formation continue		DEC offert aux 2 secteurs		AEC – offerte à la formation continue avec DEC souche		AEC – offerte à la formation continue sans DEC souche	
	Q.22		Q.25		Q.30		Q.33	
	OUI	% OUI/	OUI	% OUI/	OUI	% OUI/	OUI	% OUI/
Nombre total de répondants concernés – dans chacune des catégories	3	Tab. sur Q. 20	4	Tab. sur Q.23	22	Tab. sur Q. 28	20	Tab. sur Q. 31
Pour quelles étapes du programme, le comité de programme (DEC) ou l'équipe-programme (AEC) a-t-il été mis en place ?								
1. Élaboration du programme	2	66,67 %	2	50,00 %	20	90,91 %	18	90,00 %
2. Implantation du programme	3	100 %	2	50,00 %	16	72,73 %	18	90,00 %
3. Évaluation du programme	1	33,33 %	3	75,00 %	17	77,27 %	20	100 %

E. La participation et la rémunération du personnel enseignant chargé de cours aux rencontres des comités de programme offerts à la formation continue et la rémunération applicable, le cas échéant.

Au total, 23 répondants (56 %) déclarent que le personnel *chargé de cours* participe aux rencontres d'un comité de programme offert à la formation continue (AEC ou DEC).

Parmi les 20 répondants qui offrent une AEC ou un DEC uniquement à la formation continue, la rémunération du personnel enseignant *chargé de cours* pour participer aux rencontres de programme est, dans l'ordre :

- 15 répondants (75 %) rémunèrent selon un taux horaire déterminé par le collègue et identique pour toutes les personnes;
- 1 répondant (5 %) rémunère au taux horaire de *chargé de cours* de la convention collective;
- 1 répondant (5 %) rémunère au taux horaire calculé sur le salaire annuel divisé par 1690 heures;
- 1 répondant (5 %) rémunère à un taux horaire unique et convenu avec le syndicat, mais aucune information n'a été fournie par le répondant sur le taux applicable.

Par ailleurs, un répondant a précisé que le taux horaire en vigueur dans son établissement était de 35 \$ / heure. Un autre répondant rémunère à la moitié du taux horaire de *chargé de cours* de la convention collective. Finalement, un répondant a précisé ne verser aucune rémunération, mais offrir un repas.

Parmi les 3 répondants qui offrent un DEC aux 2 secteurs, la rémunération du personnel enseignant *chargé de cours* pour participer aux rencontres de programme est la suivante :

- 1 répondant rémunère au taux horaire de *chargé de cours* de la convention collective;
- 1 répondant rémunère selon un taux horaire déterminé par le collège et identique pour toutes les personnes;
- 1 répondant rémunère au taux horaire calculé sur le salaire annuel divisé par 1690 heures.

Un répondant mentionne qu'il fonctionne en mode intégré entre la formation continue et l'enseignement régulier. En conséquence, le comité de programme peut comprendre du personnel enseignant *chargé de cours*.

Rémunération du personnel enseignant <i>chargé de cours</i> qui participe aux rencontres d'un comité de programme offert à la formation continue				
Catégorie de répondants	AEC ou DEC offerts uniquement à la formation continue		DEC offert aux 2 secteurs	
	(Q.36)		(Q.38)	
	OUI	% OUI /	OUI	% OUI /
Nombre de répondants dans cette catégorie	20	48,78 %	3	7,32 %
	(Q.37)		(Q.39)	
Taux horaire applicable pour le personnel enseignant <i>chargé de cours</i> qui participe aux rencontres d'un comité de programme offert à la formation continue				
• le taux de <i>chargé de cours</i> prévu à la convention collective	1	5,00 %	1	33,33 %
• un taux horaire déterminé par le collège et identique pour toutes les personnes	15	75,00 %	1	33,33 %
• un taux horaire calculé à partir du salaire annuel de l'enseignante ou de l'enseignant / 1690 heures	1	5,00 %	1	33,33 %
• un taux horaire unique et convenu avec le syndicat pour cette activité	1	5,00 %	0	0,00 %
• autre forme de rémunération	2		0	

F. Épreuve-synthèse de programme mise en place par le secteur de la formation continue

Peu de répondants (3) élaborent une épreuve-synthèse de programme dans le cas d'une AEC. Dans ce cas, le personnel enseignant détenant une charge d'enseignement à temps complet ou à temps partiel et le personnel enseignant *chargé de cours* y ont contribué.

Pour l'élaboration de l'épreuve-synthèse pour une AEC, un répondant a spécifié que, lors de la conception du programme, une enseignante ou un enseignant de l'enseignement régulier a été libéré pour collaborer avec la conseillère pédagogique à cette activité. Le personnel enseignant *chargé de cours* et le personnel enseignant à temps partiel qui complète sa charge d'enseignement à la formation continue ont également contribué au développement de l'épreuve-synthèse.

Le taux horaire utilisé pour le personnel enseignant *chargé de cours* se répartit de la manière suivante :

- un taux horaire déterminé par le collège et identique pour toutes les personnes (2 répondants);
- un taux horaire calculé à partir du salaire annuel de l'enseignante ou de l'enseignant / 1690 heures (1 répondant).

Développement d'une épreuve-synthèse de programme pour une AEC par le personnel enseignant de la formation continue		
	OUI	% OUI /
Développement d'un ou des programmes d'AEC pour lesquels une épreuve-synthèse de programme a été élaborée (Q.40)	3	7,32 %
Pour ce faire, le collège a fait appel uniquement au personnel enseignant de la formation continue (Q.41)		
• détenant une charge d'enseignement à temps complet ou à temps partiel	2	66,67 %
• détenant une ou des charges de cours uniquement à la formation continue	2	66,67 %
	OUI	% OUI /
Taux horaire applicable pour le personnel enseignant <i>chargé de cours</i> pour le développement de l'épreuve-synthèse (Q.42)		
• le taux de <i>chargé de cours</i> prévu à la convention collective	0	0,00 %
• un taux horaire déterminé par le collège et identique pour toutes les personnes	2	100,00 %
• un taux horaire calculé à partir du salaire annuel de l'enseignante ou de l'enseignant / 1690 heures	1	50,00 %
• un taux horaire unique et convenu avec le syndicat pour cette activité	0	0,00 %

La collaboration du personnel enseignant de l'enseignement régulier pour le développement de l'épreuve-synthèse

Le recours au personnel enseignant de l'enseignement régulier pour le développement d'une épreuve-synthèse de programme pour une AEC est très marginal : 2 répondants (4,88 %).

Aucun répondant n'a sollicité le personnel enseignant de l'enseignement régulier dans le cadre des activités départementales pour le développement d'une épreuve-synthèse pour une AEC.

Deux répondants déclarent avoir rémunéré le personnel enseignant de l'enseignement régulier pour sa participation. Dans ce cas, le taux horaire utilisé a été déterminé par le collège et de manière identique pour toutes les personnes.

Développement d'une épreuve-synthèse de programme pour une AEC par le personnel enseignant de l'enseignement régulier		
	OUI	% OUI /
Développement d'un ou des programmes d'AEC pour lesquels une épreuve-synthèse de programme a été élaborée en faisant appel à la fois au personnel enseignant de l'enseignement régulier et au personnel enseignant de la formation continue (Q.43)	2	4,88 %
Le personnel enseignant de l'enseignement régulier a été sollicité dans le cadre des activités départementales et n'a pas été rémunéré (Q.44)	0	0,00 %
Le personnel enseignant de l'enseignement régulier a été rémunéré pour sa participation au développement de l'épreuve-synthèse de l'AEC (Q.45)	2	4,88 %
	OUI	% OUI /
Taux horaire applicable pour le personnel enseignant de l'enseignement régulier qui élabore une épreuve-synthèse pour une AEC (Q.46)		Tab. sur Q. 45
• le taux de <i>chargé de cours</i> prévu à la convention collective	0	0,00 %
• un taux horaire déterminé par le collège et identique pour toutes les personnes	2	100 %
• un taux horaire calculé à partir du salaire annuel de l'enseignante ou de l'enseignant / 1690 heures	0	0,00 %
• un taux horaire unique et convenu avec le syndicat pour cette activité	0	0,00 %

3.7. La participation du personnel enseignant dans le cadre des rencontres d'information ou des rencontres pédagogiques organisées par le collège

À partir des résultats de l'enquête auprès des collèges, cette section nous renseigne sur les rencontres d'information organisées par le collège et destinées à la population étudiante de la formation continue, rencontres auxquelles le personnel enseignant est appelé à participer.

Cette section fait état de la fréquence des rencontres pédagogiques, leur organisation, leur animation et les sujets abordés de même que la rémunération applicable pour le personnel enseignant *chargé de cours*, le cas échéant. En effet, certains collèges demandent au personnel enseignant du secteur de la formation continue d'assister à des rencontres pédagogiques tenant lieu de rencontres départementales. Ces rencontres sont organisées par le collège, généralement à la demande et en présence du conseiller pédagogique, mais également parfois à la demande des enseignantes et des enseignants.

Certains collèges rémunèrent le personnel enseignant lors de la tenue de ces rencontres; d'autres collèges invitent le personnel enseignant à assister à ces rencontres, sans rémunération, lors d'un dîner offert par le collège.

En ce qui concerne les rencontres d'information organisées par le collège pour les étudiantes et les étudiants inscrits dans un programme offert à la formation continue, 38 répondants (93 %) ont confirmé cette pratique institutionnelle. Parmi ces répondants, on constate que :

- 36 répondants (95 %) ont spécifié que cette rencontre avait lieu en présence de la conseillère ou du conseiller pédagogique affecté au programme offert; un répondant a spécifié que cette rencontre pouvait aussi avoir lieu en présence d'un aide pédagogique individuel (API) de la formation continue;
- 26 répondants (68 %) ont spécifié que la rencontre avait lieu en présence d'une enseignante ou d'un enseignant en provenance de la formation continue.

Un répondant a ajouté que des experts externes se joignent parfois à ces rencontres d'information. Un autre répondant a souligné que le personnel enseignant de l'enseignement régulier participe parfois à ces rencontres.

	OUI	% OUI /
Rencontres d'information pour les étudiantes et les étudiants inscrits dans un programme offert à la formation continue tenues en présence : (Q.48)	38	92,68 %
		Tab. sur Q.48
• de la conseillère ou du conseiller pédagogique affecté au programme	36	94,74 %
• d'une enseignante ou d'un enseignant en provenance de la formation continue	26	68,42 %

En ce qui concerne la rémunération du personnel enseignant pour cette activité, 21 répondants (55 %) déclarent rémunérer le personnel enseignant lors des rencontres d'information auprès des étudiantes et des étudiants de la formation continue. Cependant, 19 répondants seulement ont précisé le taux horaire utilisé :

- 14 répondants (74 %) rémunèrent selon un taux horaire déterminé par le collège et identique pour toutes les personnes;
- 3 répondants (16 %) rémunèrent selon le taux horaire de *chargé de cours* prévu à la convention collective;
- 1 répondant (5 %) rémunère au taux horaire calculé à partir du salaire annuel / 1690 heures;
- aucun répondant n'a convenu d'une entente sur le taux horaire utilisé par le collège pour cette activité.

Un répondant mentionne que cette activité est incluse dans les activités liées à la charge d'enseignement à temps complet ou à temps partiel pour le personnel enseignant qui en détient une.

Rémunération du personnel enseignant – participation aux rencontres d'information selon le taux horaire utilisé/répondant	Nombre de répondants	
	19	
• taux horaire de <i>chargé de cours</i> prévu à la convention collective	3	15,79 %
• taux horaire déterminé par le collège et identique pour toutes les personnes	14	73,68 %
• le taux horaire calculé à partir du salaire annuel de l'enseignante ou de l'enseignant / 1690 heures	1	5,26 %
• le taux horaire utilisé par le collège a été convenu avec le syndicat	0	0,00 %

Plusieurs répondants ont fait part de leurs commentaires concernant la rémunération applicable pour cette activité :

- 1 répondant a déclaré qu'une enseignante ou un enseignant, membre du département de l'enseignement régulier, participe à ces rencontres. Dans ce cas, la rémunération de cette personne a fait l'objet d'une entente avec le syndicat;
- 1 répondant a mentionné que le taux utilisé dans son collège était de 30 \$ / heure;
- 1 répondant rémunère selon un taux horaire établi à la moitié du taux horaire de *chargé de cours* de la convention collective;
- 1 répondant utilise un taux horaire calculé sur la rémunération du personnel professionnel.

En ce qui concerne les rencontres pédagogiques organisées par le collège, 38 répondants (93 %) ont confirmé cette pratique institutionnelle.

- pour la très grande majorité des répondants, 37 répondants (97 %), ces rencontres sont organisées à la demande de la conseillère ou du conseiller pédagogique responsable du programme;
- 13 répondants (34 %) déclarent que ces rencontres peuvent aussi avoir lieu à la demande du personnel enseignant de la formation continue;
- 4 répondants (11 %) précisent que ces rencontres peuvent avoir lieu à la demande de l'enseignante ou de l'enseignant désigné comme responsable du programme à la formation continue.

Parmi les 38 répondants ayant déclaré tenir des rencontres pédagogiques, la conseillère pédagogique ou le conseiller pédagogique responsable du programme anime ces rencontres pour la très grande majorité des répondants, soit 37 répondants (97 %). Un répondant (3 %) a déclaré que ces rencontres étaient animées par une enseignante ou un enseignant de la formation continue responsable du programme.

- un répondant a précisé que ces rencontres peuvent aussi être animées par une conseillère ou un conseiller pédagogique de l'enseignement régulier;

- un autre répondant a spécifié que ces rencontres sont parfois animées par la coordonnatrice de la formation créditée à la direction de la formation continue.

Considérant la difficulté de réunir tous les enseignantes et enseignants concernés par une AEC, à cause de leur disponibilité limitée, un répondant a spécifié que ces rencontres sont souvent remplacées ou prennent la forme de chaînes de courriels auprès des enseignants concernés.

	OUI	% OUI /
Q.51 - Dans votre collège, la formation continue organise-t-elle des rencontres pédagogiques (tenant lieu de rencontres départementales) entre les enseignantes et les enseignants engagés à la formation continue (<i>chargé de cours</i> , temps complet ou temps partiel)?	38	92,68 %
Q.52. Ces rencontres pédagogiques sont-elles organisées :		Tab. sur Q.51
1. à la demande du personnel enseignant de la formation continue	13	34,21 %
2. à la demande de la conseillère pédagogique ou du conseiller pédagogique responsable du programme	37	97,37 %
3. à la demande de l'enseignante ou de l'enseignant désigné comme responsable d'un programme à la formation continue	4	10,53 %
Q.53.- Ces rencontres sont-elles animées :		Tab. sur Q.51
1. par la conseillère ou le conseiller pédagogique responsable du programme	37	97,37 %
2. par une enseignante ou un enseignant de la formation continue responsable du programme	1	2,63 %

Les sujets des rencontres pédagogiques

Trente-et-un répondants (76 %) ont précisé les sujets abordés lors des rencontres pédagogiques. Ces sujets peuvent se regrouper dans les thèmes suivants :

- le programme : l'approche-programme, le contenu du programme et le lien entre les différents cours du programme, les plans-cadres, les orientations pédagogiques;
- le plan de cours : son contenu, le matériel pédagogique utilisé, les règles de présence aux cours et l'évaluation des apprentissages;
- l'enseignement : les approches et les stratégies pédagogiques, évaluation de l'enseignement en milieu de programme;
- les étudiantes et les étudiants : le cheminement des étudiantes et des étudiants inscrits au programme, la gestion de la classe, les difficultés rencontrées par le

- personnel enseignant et le support à apporter aux étudiantes et aux étudiants, l'encadrement des étudiantes et des étudiants pour favoriser leur réussite;
- les procédures administratives, la logistique (horaire et locaux) et les politiques institutionnelles;
- le perfectionnement du personnel enseignant et le soutien au nouveau personnel enseignant.

La fréquence des rencontres pédagogiques

Trente-huit répondants ont précisé tenir des rencontres pédagogiques. De ce nombre, 18 répondants soit un peu moins de la moitié des répondants (47 %) tiennent ces rencontres 2 fois et plus pour un programme donné alors que 16 % des répondants les tiennent une seule fois.

	OUI	% OUI /
Fréquence des rencontres pédagogiques (Q.55)		Tab. sur Q.51
1. une seule fois au début des cours pour un programme donné	6	15,79 %
2. deux fois et plus pour un programme donné	18	47,37 %

- plusieurs répondants ont précisé que la fréquence des rencontres pédagogiques était minimalement d'une fois par programme, mais que ces rencontres étaient le plus souvent liées aux besoins exprimés au fur et à mesure du déroulement de la session;
- plusieurs répondants ont précisé qu'il y avait une rencontre pédagogique au moins une fois par session. Par la suite, les rencontres pédagogiques ont lieu en fonction des besoins exprimés soit en raison des exigences et des particularités du programme ou encore en raison des étudiantes et des étudiants inscrits dans le programme;
- 1 répondant a spécifié que la tenue des rencontres pédagogiques est variable selon le programme. Minimalement, il y a une rencontre au début des cours du programme, mais dans certains programmes, les rencontres pédagogiques sont rares;
- 1 répondant tient des rencontres pédagogiques une à 2 fois par année scolaire en milieu de session;
- 1 répondant a précisé que les rencontres pédagogiques ont toujours lieu au début de chaque session et vers la 6^e semaine de la session;
- 1 répondant a précisé que les rencontres pédagogiques avaient lieu au moins 3 fois par année, selon le programme;
- 1 répondant tient des rencontres sectorielles, environ 5 rencontres par secteur par année.

La participation du personnel enseignant chargé de cours aux rencontres pédagogiques et la rémunération pour cette activité

Rappelons que 38 répondants tiennent des rencontres pédagogiques. De ce nombre, 25 répondants (61 %) déclarent que le personnel enseignant *chargé de cours* participe à ces rencontres. Dans ce dernier cas :

- 18 répondants (72 %) rémunèrent au taux horaire déterminé par le collège et identique pour toutes les personnes;
- 2 répondants (8 %) rémunèrent au taux horaire de *chargé de cours* prévu à la convention collective;
- 1 répondant (4 %) rémunère au taux horaire calculé à partir du salaire annuel / 1690 heures;
- aucun répondant n'a convenu du taux utilisé avec le syndicat;
- certains répondants ont apporté des précisions quant à la rémunération applicable au personnel enseignant *chargé de cours* :
 - o 4 répondants déclarent offrir un repas lors de la tenue de ces rencontres. Un répondant affirme que la rencontre peut soit faire l'objet d'une rémunération soit être rémunérée à un taux horaire sans autre précision;
 - o 1 répondant précise que le taux horaire utilisé pour cette activité est de 35 \$ / heure.

Rémunération du personnel enseignant <i>chargé de cours</i> – participation aux rencontres pédagogiques selon le taux horaire utilisé/répondant	Nombre de répondants	
		Tab. sur Q.51
Q.56 - Le personnel enseignant <i>chargé de cours</i> qui assiste à ces rencontres est rémunéré	25	60,98 %
		Tab. sur Q.56
• taux horaire de <i>chargé de cours</i> prévu à la convention collective	2	8,00 %
• taux horaire déterminé par le collège et identique pour toutes les personnes	18	72,00 %
• le taux horaire calculé à partir du salaire annuel de l'enseignante ou de l'enseignant / 1690 heures	1	4,00 %
• le taux horaire utilisé par le collège a été convenu avec le syndicat	0	0,00 %

Selon les résultats de la consultation de la FEC, la dimension collective dans les activités réalisées par le personnel enseignant de l'enseignement régulier est peu présente au secteur de la formation continue. Cela s'explique pour plusieurs raisons :

- en raison de l'embauche d'enseignantes et d'enseignants principalement à titre de *chargés de cours*, les tâches dites collectives ne font pas partie de leurs obligations en vertu de leur contrat de travail, même s'il leur arrive d'être invités ou convoqués à des rencontres, moyennant une rémunération forfaitaire ou non;
- les programmes développés à la formation continue ne sont que très rarement développés et implantés par les enseignantes et les enseignants qui y enseignent;
- l'absence d'obligation de structure organisationnelle formelle dans le cadre des AEC ne facilite pas la concertation et la collaboration du personnel enseignant de la formation continue. La convention collective prévoit pour l'enseignement régulier les rôles et responsabilités des comités de programme et des enseignantes et des enseignants à l'intérieur de ceux-ci. Il n'existe rien de tel pour les équipes-programmes du secteur de la formation continue;
- la coordination des équipes-programmes, s'il y en a, n'est généralement pas assumée par les enseignantes et les enseignants, mais par les conseillères et les conseillers pédagogiques ou les conseillères et les conseillers à la formation continue. Il n'y a donc pas de prise en charge collective du programme par les enseignantes et les enseignants, celle-ci étant « déléguée » au collègue.

3.8. La pratique de la profession enseignante au secteur de la formation continue par opposition à celle de l'enseignement régulier au regard des activités liées à la gestion des programmes

En comparaison, au secteur de l'enseignement régulier, le rapport sur la profession enseignante, *Enseigner au collégial... Portrait de la profession* (mars 2008), confirme une pratique de la profession enseignante incluant la réalisation d'activités liées à la gestion des programmes et d'activités départementales liées à l'enseignement de la discipline et de la pédagogie. Ainsi, le rapport affirme que « l'enseignante ou l'enseignant est sollicité à un rythme variable en fonction du programme auquel sa discipline participe, sur une base tant individuelle que collective :

- À l'intérieur de son institution et de son département, elle ou il participe à toutes les étapes du processus entourant la gestion locale d'un programme, selon ses fonctions dans la structure administrative mise en place par le collège et le processus de décision institutionnelle propre à la gestion des programmes.
- À titre de spécialiste d'une discipline, elle ou il doit bien connaître sa discipline, d'une part, pour être en mesure de cerner les caractéristiques du programme auquel sa discipline contribue et adapter, le cas échéant, le contenu de ses cours en conséquence et, d'autre part, pour rendre manifeste l'apport particulier de sa discipline et sa complémentarité par rapport aux autres disciplines »⁶.

⁶ *Enseigner au collégial... Portrait de la profession*, p. 14

À l'enseignement régulier, les travaux liés à la gestion locale des programmes sont réalisés à l'intérieur d'un comité de programme qui regroupe notamment des enseignantes et des enseignants de chacune des disciplines concernées par un programme.

« La gestion locale des programmes, sous la responsabilité de la direction des études, a donné lieu à la mise en place d'une nouvelle structure appelée le comité de programme auquel participent toutes les disciplines concernées par ce programme. Le comité de programme est composé d'une représentante ou d'un représentant de la direction des études et d'enseignantes et d'enseignants, désignés par leur département, en provenance de la discipline porteuse, de chacune des disciplines contributives et de disciplines de la formation générale. »⁷

Un comité de programme doit être formé pour tout programme conduisant au DEC. Dans le cas de la formation générale commune, il n'y a pas de comité de programme, mais une table de concertation ou un comité de la formation générale.

« Les enseignantes et les enseignants membres du comité de programme participent aux réunions pour concevoir le programme local à partir du programme ministériel, élaborer la proposition soumise à leurs collègues des différents départements ou encore valider les travaux effectués par les sous-comités. À cet effet, chacun des membres du comité contribue aux activités prévues à la mise en œuvre du programme et à son évaluation. »⁸

En résumé, en s'appuyant sur **les résultats de l'enquête auprès des collèges**, on constate que la participation du personnel enseignant aux activités liées à la gestion locale des programmes et aux structures mises en place (équipe-programme ou comité de programme) est une pratique courante pour la majorité des répondants.

Selon les résultats de la consultation de la FEC, lorsqu'on compare la gestion des programmes de la formation continue à l'enseignement régulier, l'absence de départements à la formation continue fait en sorte que l'équipe-programme ne peut confier à l'assemblée départementale des mandats à caractère disciplinaire. Ces derniers sont donc réalisés par l'équipe-programme et la plupart du temps réalisés de manière plus individuelle que collective par les enseignantes et les enseignants de la formation continue interpellés à cet effet.

Quand le personnel enseignant *chargé de cours* participe aux rencontres des comités de programme, il est alors généralement rémunéré à un taux horaire identique déterminé par le collège. Ce taux est différent du taux horaire de *chargé de cours* prévu à la convention collective.

Rappelons que la convention collective prévoit que les charges d'enseignement à la formation continue (Annexe VIII-4) peuvent être transformées en argent aux fins notamment de verser un montant forfaitaire à l'enseignante ou à l'enseignant *chargé de cours* qui, à la demande du collège, participe à une rencontre convoquée par ce

⁷ Ibid., page 16

⁸ Ibid., page 18

dernier. La participation à une telle rencontre ne confère cependant aucun droit ou avantage à l'enseignante ou l'enseignant.

Au secteur de la formation continue, les répondants confirment néanmoins une pratique professionnelle collective par la tenue de rencontres pédagogiques regroupant le personnel enseignant de toutes les disciplines d'un programme donné. Selon les répondants, les sujets abordés lors de ces rencontres visent notamment le programme, le plan de cours, les stratégies pédagogiques, l'évaluation et le cheminement des étudiantes et des étudiants, les politiques institutionnelles et les procédures administratives.

3.9. La pratique de la profession enseignante au secteur de la formation continue par opposition à celle de l'enseignement régulier au regard des activités liées à l'enseignement d'une discipline et à la gestion pédagogique

Contrairement à l'enseignement régulier, au secteur de la formation continue, il n'y a pas de département auquel pourrait se rattacher une enseignante ou un enseignant en fonction de sa discipline. Au secteur de la formation continue, les collègues regroupent parfois le personnel enseignant *chargé de cours* de différentes disciplines en fonction du programme auquel elle ou il participe, sous la responsabilité d'une ou d'un conseiller pédagogique. Les programmes offerts au secteur de la formation continue et l'organisation de leur enseignement sont généralement sous la responsabilité d'une conseillère ou d'un conseiller pédagogique.

«Le *collectif* que constitue le département se caractérise par un mode de fonctionnement fondé sur la participation de chacun de ses membres, sur le recours au travail d'équipe et sur des mécanismes de prise de décision axés sur la concertation. À cet égard, il appartient à chaque département de définir ses règles de fonctionnement.»⁹

Le rapport divise les activités départementales de l'enseignement régulier en deux catégories :

- **celles liées à l'enseignement d'une discipline** en complémentarité avec les travaux des comités de programme auxquels leur discipline participe. Le processus entourant la gestion locale d'un programme peut s'échelonner sur plusieurs années. Les activités assumées par les membres du département s'étalent tout au long de ce processus. Ces activités impliquent des échanges systématiques avec d'autres collègues principalement à l'intérieur du département dont les avis et documents produits, à défaut d'unanimité, reposent généralement sur un large consensus;
- **celles liées à la gestion pédagogique** s'exercent principalement sur une base collective, c'est-à-dire qu'elles sont réalisées par une partie ou par la totalité des membres du département. Ces activités ont pour objet notamment : la répartition

⁹ Ibid., page 22

des activités pédagogiques; les savoirs et les contenus disciplinaires et pédagogiques; les modalités d'évaluation; l'encadrement des étudiantes et des étudiants; la qualité de l'enseignement; la sélection et l'assistance professionnelle du nouveau personnel enseignant.

La participation du personnel enseignant de la formation continue

Cette section vise à cerner la participation du personnel enseignant de la formation continue notamment le personnel enseignant *chargé de cours* aux activités liées à l'enseignement d'une discipline et à la gestion pédagogique pour le secteur de la formation continue notamment en ce qui concerne la sélection, la promotion et le recrutement, l'information scolaire, l'assistance professionnelle et l'insertion professionnelle, la coordination et la recherche de milieux de stage.

Cette section présente aussi les résultats des activités réalisées par le personnel enseignant en lien avec la discipline enseignée telles les activités de recherche, l'internationalisation et toutes autres activités non mentionnées précédemment.

Les résultats de l'enquête auprès des collègues confirment la participation du personnel enseignant de la formation continue notamment le personnel enseignant *chargé de cours* à des activités autres que celles liées à l'enseignement proprement dit.

a) *La sélection du personnel enseignant de la formation continue incluant la participation du personnel enseignant chargé de cours et la rémunération applicable*

- 11 répondants (27 %) déclarent que le personnel enseignant *chargé de cours* participe au comité de sélection du personnel enseignant de la formation continue. De ce nombre, 9 répondants (82 %) rémunèrent le personnel enseignant;
- parmi les répondants qui versent une rémunération, le taux horaire utilisé est majoritairement celui de *chargé de cours* prévu à la convention collective (6 répondants) suivi par un taux horaire identique et fixé par le collègue (2 répondants). Aucun répondant n'utilise le taux horaire calculé sur le salaire annuel /1690 heures;
- un seul répondant a convenu avec le syndicat d'un taux horaire unique pour cette activité;
- un répondant précise que le personnel *chargé de cours* participe uniquement lorsqu'il n'y a pas de programme souche;
- un autre répondant mentionne que la participation du personnel enseignant est assumée par des enseignantes et enseignants à temps complet.

	OUI	% OUI /
Participation du personnel enseignant chargé de cours au comité de sélection du personnel enseignant de la formation continue		
Dans les mécanismes de sélection mis en place par le collège pour la sélection du personnel enseignant de la formation continue, le personnel enseignant chargé de cours de la formation continue participe-t-il au comité de sélection?	11	26,83 %
1. Si oui, est-il rémunéré pour sa participation au comité de sélection?	9	81,82 %

Répartition des 9 répondants selon le taux horaire utilisé/ répondant		
• taux horaire de <i>chargé de cours</i> prévu à la convention collective	6	66,67 %
• taux horaire déterminé par le collège et identique pour toutes les personnes	2	22,22 %
• le taux horaire calculé à partir du salaire annuel de l'enseignante ou de l'enseignant / 1690 heures	0	0,00 %

- b) *La sélection du personnel enseignant de la formation continue incluant la participation du personnel enseignant de l'enseignement régulier et la rémunération applicable*
- 34 répondants (83 %) déclarent que le personnel enseignant du secteur de l'enseignement régulier participe au comité de sélection du personnel enseignant de la formation continue. De ce nombre, 5 répondants (15 %) rémunèrent le personnel enseignant;
 - parmi les répondants qui versent une rémunération, le taux horaire utilisé est majoritairement celui de *chargé de cours* prévu à la convention collective (3 répondants) suivi par un taux horaire identique et fixé par le collège (1 répondant). Aucun répondant n'utilise le taux horaire calculé sur le salaire annuel /1690 heures;
 - 1 seul répondant a convenu avec le syndicat d'un taux horaire unique pour cette activité;
 - 1 répondant précise que la participation du personnel enseignant de l'enseignement régulier n'a lieu que pour les programmes communs aux 2 secteurs : formation continue et enseignement régulier;
 - plusieurs répondants mentionnent que la plupart du temps, les comités de sélection comprennent des enseignantes et enseignants représentant les 2 secteurs. Le personnel enseignant de l'enseignement régulier est invité à participer.

	OUI	% OUI /
Participation du personnel enseignant de l'enseignement régulier au comité de sélection du personnel enseignant de la formation continue		
Dans votre établissement, le personnel enseignant du secteur de l'enseignement régulier participe-t-il au comité de sélection du personnel enseignant de la formation continue?	34	82,93 %
1. Si oui, l'enseignante ou l'enseignant en provenance de l'enseignement régulier est-il rémunéré pour sa participation au comité de sélection?	5	14,71 %

Répartition des 5 répondants selon le taux horaire utilisé/répondant		
• taux horaire de <i>chargé de cours</i> prévu à la convention collective	3	60,00 %
• taux horaire déterminé par le collège et identique pour toutes les personnes	1	20,00 %
• le taux horaire calculé à partir du salaire annuel de l'enseignante ou de l'enseignant / 1690 heures	0	0,00 %

c) *Activités réalisées par le personnel enseignant chargé de cours et le taux horaire applicable, le cas échéant*

Cette section regroupe les activités telles la coordination et la recherche de stages, la promotion et le recrutement pour le secteur de la formation continue, l'information scolaire, l'assistance et l'insertion professionnelle. Pour chacune des activités, les résultats confirment la participation du personnel enseignant *chargé de cours* à d'autres activités que celles de l'enseignement proprement dit.

Pour chacune des activités, on constate que :

- 30 répondants (73 %) confient la coordination de stages à du personnel enseignant *chargé de cours*; la très grande majorité des répondants rémunère le personnel enseignant pour cette activité :
 - ✓ 29 répondants versent le taux horaire de *chargé de cours* prévu dans la convention collective;
 - ✓ 5 répondants versent aussi un taux horaire identique et fixé par le collège;
 - ✓ 1 répondant verse un taux horaire calculé sur le salaire annuel divisé/ 1690;
- 28 répondants (68 %) confient la recherche de milieux de stage à du personnel enseignant *chargé de cours*; une grande majorité de répondants rémunère le personnel enseignant pour cette activité :

- ✓ 21 répondants versent le taux horaire de *chargé de cours* prévu dans la convention collective;
- ✓ 6 répondants versent aussi un taux horaire identique et fixé par le collège;
- ✓ 2 répondants versent un taux horaire calculé sur le salaire annuel divisé/ 1690;
- 23 répondants (56 %) ont confirmé que le personnel enseignant *chargé de cours* participe à des activités de promotion et de recrutement pour le secteur de la formation continue. Parmi ceux-ci, 5 répondants ne versent aucune rémunération. Parmi les répondants qui versent une rémunération pour cette activité, le taux horaire utilisé est, dans l'ordre :
 - ✓ un taux horaire identique et fixé par le collège (12);
 - ✓ le taux horaire de *chargé de cours* prévu dans la convention collective (3);
 - ✓ un taux horaire calculé sur le salaire annuel divisé/ 1690 (2);
- 18 répondants (44 %) ont confirmé que le personnel enseignant *chargé de cours* participe à d'autres activités. Parmi ce nombre, 6 répondants ne versent aucune rémunération. Parmi les répondants qui versent une rémunération pour cette activité, le taux horaire utilisé est, dans l'ordre :
 - ✓ un taux horaire identique et fixé par le collège (10);
 - ✓ un taux horaire calculé sur le salaire annuel divisé/ 1690 (3);
 - ✓ aucun répondant ne verse le taux horaire de *chargé de cours* prévu dans la convention collective;
- 16 répondants (39 %) ont confirmé que le personnel enseignant *chargé de cours* participe à des activités d'insertion professionnelle. Parmi ce nombre, 7 répondants ne versent aucune rémunération. Parmi les répondants qui versent une rémunération pour cette activité, le taux horaire utilisé est, dans l'ordre :
 - ✓ un taux horaire identique et fixé par le collège (5);
 - ✓ le taux horaire de *chargé de cours* prévu dans la convention collective (4);
 - ✓ un taux horaire calculé sur le salaire annuel divisé/ 1690 (1);
- 16 répondants (39 %) ont confirmé que le personnel enseignant *chargé de cours* participe à des activités d'information scolaire pour le secteur de la formation continue. Parmi ce nombre, 4 répondants ne versent aucune rémunération. Parmi les répondants qui versent une rémunération pour cette activité, le taux horaire utilisé est, dans l'ordre :
 - ✓ un taux horaire identique et fixé par le collège (10);
 - ✓ le taux horaire de *chargé de cours* prévu dans la convention collective (2);
 - ✓ aucun répondant ne verse un taux horaire calculé sur le salaire annuel divisé/ 1690;

- 13 répondants (32 %) ont confirmé que le personnel enseignant *chargé de cours* réalise des activités d'assistance professionnelle auprès des autres enseignantes et enseignants *chargés de cours*. Parmi ce nombre, 4 répondants ne versent aucune rémunération. Parmi les répondants qui versent une rémunération pour cette activité, le taux horaire utilisé est, dans l'ordre :
 - ✓ un taux horaire identique et fixé par le collège (2);
 - ✓ le taux horaire de *chargé de cours* prévu dans la convention collective (2);
 - ✓ un taux horaire calculé sur le salaire annuel divisé/1690 (2);
- 8 répondants (20 %) ont confirmé que le personnel enseignant *chargé de cours* participe à des activités départementales du secteur de l'enseignement régulier. Parmi ce nombre, 7 répondants ne versent aucune rémunération. Un seul répondant rémunère au taux horaire calculé sur le salaire annuel divisé/ 1690;
- 6 répondants (15 %) ont confirmé que le personnel enseignant *chargé de cours* participe à des activités d'internationalisation. Parmi ce nombre, 1 répondant ne verse aucune rémunération. Parmi les répondants qui versent une rémunération pour cette activité, le taux horaire utilisé est, dans l'ordre :
 - ✓ un taux horaire identique et fixé par le collège (3);
 - ✓ le taux horaire de *chargé de cours* prévu dans la convention collective (3);
 - ✓ aucun répondant ne verse un taux horaire calculé sur le salaire annuel divisé/1690;
- 4 répondants (10 %) ont confirmé que le personnel enseignant *chargé de cours* participe à des activités de recherche. Tous les répondants versent une rémunération pour cette activité :
 - ✓ un taux horaire identique et fixé par le collège (2);
 - ✓ le taux horaire de *chargé de cours* prévu dans la convention collective (1);
 - ✓ un taux horaire calculé sur le salaire annuel divisé/ 1690 (1).

Répartition des répondants qui versent une rémunération selon la nature de l'activité et le taux horaire								
Nature de l'activité - participation du personnel enseignant <i>chargé de cours</i>			Taux horaire					
			Rémunération		Convenu avec le syndicat	<i>Chargé de cours</i>	Identique et fixé par le collègue	Salaire annuel/ 1690
	OUI	%	Aucune	OUI				
Coordination de stages	30	73 %	1	29	1	26	5	1
Recherche de milieux de stage	28	68 %	3	25	0	21	6	2
Promotion et recrutement pour le secteur de la formation continue	23	56 %	5	18	1	3	12	2
Autres activités	18	44 %	6	12	0	0	10	3
Insertion professionnelle	16	39 %	7	9	2	4	5	1
Information scolaire pour le secteur de la formation continue	16	39 %	4	12	0	2	10	0
Assistance professionnelle auprès des autres enseignantes et enseignants <i>chargés de cours</i>	13	32 %	4	9	1	2	2	2
Activités départementales du secteur de l'enseignement régulier	8	20 %	7	1	0	0	0	1
Internationalisation	6	15 %	1	5	0	3	3	0
Activités de recherche	4	10 %	0	4	0	2	1	1

Taux horaire convenu avec le syndicat

Peu de répondants (5) ont convenu avec le syndicat du taux horaire. Dans ce cas, le taux horaire convenu avec le syndicat visait les activités suivantes : la coordination de stages (1), la promotion et le recrutement pour le secteur de la formation continue (1), l'insertion professionnelle (2) et l'assistance professionnelle auprès des autres enseignantes et enseignants *chargés de cours* (1).

Taux horaire selon la nature de l'activité réalisée par le personnel enseignant

Selon les répondants, le taux horaire utilisé dans les établissements varie selon la nature des activités réalisées par le personnel enseignant *chargé de cours*. On constate que :

- le taux horaire prévu à la convention collective est très majoritairement utilisé pour les activités de coordination de stages et de recherche de milieux de stage;
- le taux horaire identique et fixé par le collège est majoritairement utilisé pour les activités de promotion et de recrutement, pour l'information scolaire et pour toutes autres activités réalisées par le personnel enseignant *chargé de cours*. Plusieurs répondants ont fixé à 30 \$ /heure le taux horaire identique;
- pour toutes les activités, peu de répondants utilisent le taux horaire calculé sur le salaire annuel/1690 heures;
- la très grande majorité des répondants ne rémunère pas la participation du personnel enseignant *chargé de cours* aux activités départementales de l'enseignement régulier;
- certains répondants versent une prime pour la coordination des AEC;
- un répondant mentionne avoir déterminé un taux horaire variable selon le programme d'enseignement.

Selon l'enquête auprès des collègues, au secteur de la formation continue, le personnel enseignant réalise, à l'occasion et sur demande, des activités liées à l'enseignement de la discipline et à la gestion pédagogique notamment en ce qui concerne la sélection, la promotion et le recrutement, l'information scolaire, l'assistance professionnelle et l'insertion professionnelle, la coordination et la recherche de milieux de stage. Le personnel enseignant réalise aussi des activités liées à la discipline enseignée telles les activités de recherche, l'internationalisation et toutes autres activités non mentionnées précédemment.

Lorsque le personnel enseignant *chargé de cours* réalise des activités liées à l'enseignement de sa discipline ou à la gestion pédagogique, la rémunération est fixée selon un taux horaire différent de celui de la convention collective. Le taux horaire utilisé est majoritairement identique et fixé par le collège.

Certains répondants, entre 1 et 7 répondants selon la nature de l'activité, ne versent aucune rémunération au personnel enseignant *chargé de cours* pour ces activités.

Selon les résultats de la consultation de la FEC quant à l'insertion professionnelle, la majorité des enseignantes et des enseignants indique qu'elle est minimale et assurée par la conseillère pédagogique ou le conseiller pédagogique à la formation continue et par les enseignantes et enseignants détenant une charge à temps complet à la formation continue. Elle consiste généralement à donner de l'information technique et à transmettre les politiques institutionnelles ainsi que les plans-cadres et les plans de cours.

Certaines enseignantes et certains enseignants mentionnent participer occasionnellement à des activités du type : portes ouvertes, réflexion stratégique, accueil des nouvelles cohortes d'étudiantes et d'étudiants, olympiades professionnelles, soirées de promotion et d'information, remise des diplômes, etc. Un enseignant mentionne avoir participé à un projet de recherches et à une conférence. La plupart des enseignantes et des enseignants mentionnent ne pas avoir reçu de rémunération pour leur participation à ces activités.

4. La pratique de la profession enseignante au regard des activités d'enseignement proprement dit au secteur de la formation continue

Cette section compare la pratique actuelle de la profession enseignante du secteur de l'enseignement régulier avec celle du secteur de la formation continue au regard des activités d'enseignement proprement dit. Cette comparaison se fait entre, d'une part, les informations tirées du rapport sur la profession enseignante *Enseigner au collégial... Portrait de la profession* (mars 2008) et, d'autre part, les résultats de la consultation menée par la FEC auprès du personnel enseignant de la formation continue auxquels s'ajoutent, le cas échéant, les résultats issus de l'enquête auprès des collègues pour certains éléments liés à ces activités.

4.1. Les caractéristiques de la population étudiante au secteur de la formation continue

En s'appuyant principalement sur les commentaires exprimés lors de la consultation de la FEC, la population étudiante du secteur de la formation continue se distingue de celle du secteur de l'enseignement régulier sur plusieurs aspects. Sans être exhaustives, les caractéristiques de la population étudiante du secteur de la formation continue se rattachent principalement à l'un ou l'autre des éléments suivants : une interruption plus ou moins longue de la fréquentation scolaire, l'âge, l'expérience, la situation familiale et les origines culturelles.

La population étudiante de la formation continue est une population dite *adulte* qui, selon l'article 4 du *Règlement sur le régime des études collégiales* (RREC), a interrompu ses études depuis au moins 1 an ou a poursuivi pendant une période d'au moins un an des études postsecondaires ou, selon l'article 2.2, qui a interrompu ses études à plein temps pendant une période cumulative d'au moins 36 mois. Cette période d'interruption dans le cheminement scolaire peut être plus ou moins grande; dans certains cas, le retour aux études survient après une longue période d'absence de fréquentation scolaire. De ce fait, cette population ne peut pas toujours compter sur des notions de base fraîchement acquises et elle doit se familiariser de nouveau avec les processus d'apprentissage.

En conséquence, la population étudiante du secteur de la formation continue est, par essence, majoritairement dans une situation de retour aux études, ce qui amène souvent une adaptation dans les activités d'enseignement pour tenir compte de cette réalité et plus particulièrement dans le soutien et l'encadrement des étudiantes et des étudiants. Les activités de soutien et d'encadrement réalisées auprès des étudiantes et des étudiants sont souvent liées à la durée de leur interruption de fréquentation scolaire.

Par ailleurs, contrairement à l'enseignement régulier, la population étudiante dite *adulte* détient parfois une expérience de travail dans le domaine d'études recherché. Le personnel enseignant du secteur de la formation continue doit tenir compte de cet aspect notamment dans la préparation et la prestation de ses cours.

De plus, contrairement à l'enseignement régulier, l'enseignante ou l'enseignant de la formation continue doit composer avec une variabilité plus importante quant à l'âge des étudiantes et des étudiants. En effet, il n'est pas rare qu'un même groupe-cours à la formation continue regroupe des personnes représentant toutes les catégories d'âge, entre 20 et 60 ans. Encore une fois, l'enseignante ou l'enseignant doit tenir compte de cette situation qui, dans certains cas, peut amener à des divergences importantes quant aux opinions et aux valeurs, ce qui oblige le personnel enseignant à développer des stratégies pour atténuer ces divergences ou du moins les amener à coexister.

Une autre caractéristique de la population étudiante dite *adulte* est associée à la situation familiale surtout lorsque les cours sont dispensés en soirée. Par exemple, pour les personnes détenant un emploi à plein temps le jour, ou encore si la formation est dispensée en mode intensif, cela exige un effort plus soutenu de la part de l'étudiante ou de l'étudiant et de la part de l'enseignante ou de l'enseignant puisque les heures de prestation d'un même cours dans une même semaine sont plus grandes par rapport à l'enseignement régulier, notamment, lorsque la durée de la session est de moins de 15 semaines.

Finalement, le secteur de la formation continue est souvent le secteur privilégié par la population immigrante désireuse d'obtenir un diplôme reconnu par le système scolaire québécois. Dans ce cas, le personnel enseignant doit parfois composer avec des personnes dont la langue maternelle n'est pas le français ou encore avec des personnes de diverses origines culturelles.

En conclusion, à l'instar de l'enseignement régulier, les caractéristiques de la population étudiante seront prises en compte dans chacune des activités d'enseignement proprement dit réalisées par le personnel enseignant de la formation continue.

4.2. Les activités d'enseignement proprement dit

À l'instar de l'enseignement régulier, le personnel enseignant au secteur de la formation continue est d'abord engagé à titre de spécialiste ou d'expert dans une discipline, principalement pour y exercer des fonctions d'enseignement. La pratique de la profession enseignante exige, par sa nature même, des aptitudes pédagogiques qui permettent de transposer le savoir disciplinaire en savoir scolaire.

De prime abord, on pose l'hypothèse que les activités d'enseignement proprement dit réalisées au secteur de l'enseignement régulier et décrites dans le rapport sur la profession enseignante de mars 2008 sont similaires à celles réalisées par le personnel enseignant du secteur de la formation continue.

« Aujourd'hui comme avant, la pratique de la profession enseignante exige, par sa nature même, des aptitudes pédagogiques qui permettent de transposer le savoir disciplinaire en savoir scolaire et de définir, individuellement et collectivement, les stratégies pédagogiques appropriées. »¹⁰

¹⁰ Ibid., page 29

« Si les activités liées à l'enseignement proprement dit sont des actes professionnels réalisés sur une base individuelle (préparation, prestation, évaluation et encadrement), elles supposent un travail de mise en commun et de concertation entre les membres d'une même discipline, ou d'un même cours à l'intérieur d'une discipline, notamment en ce qui concerne la préparation du plan de cours, le choix des activités visant à soutenir les élèves dans leur apprentissage (encadrement), le choix et la préparation du matériel didactique, la préparation des activités d'évaluation incluant les barèmes et les critères utilisés.

Le travail concerté n'est pas nouveau en soi, mais l'introduction de l'approche par compétences et la gestion locale des programmes ont rendu plus impérative et plus structurée cette dimension collective du travail. »¹¹

Selon les résultats de la consultation de la FEC, l'absence d'une structure départementale formelle reconnue à la convention collective prive les enseignantes et les enseignants d'un lieu de concertation disciplinaire. Elles ou ils travaillent la plupart du temps en silo et les possibilités d'échanges sont limitées. Des facteurs comme les sessions données en mode intensif et le fait de ne pas bénéficier de bureau de travail nuisent également à la tenue d'un travail de concertation même informel.

Le rapport sur la profession enseignante de mars 2008 divise et analyse les activités d'enseignement proprement dit en fonction de trois étapes :

A. Analyser la situation éducative et concevoir l'intervention pédagogique

« Ces deux sphères d'activités sont indissociables. Elles relèvent de la planification et de la préparation de l'intervention pédagogique. Elles s'exercent en un continuum qui s'étend du long terme au court terme, et ce, pour chacun des cours.

La planification et la préparation du cours font référence aux activités requises de l'enseignante ou de l'enseignant telles que les lectures, la recherche de documents et de matériel didactique, la recherche d'informations sur les sites Internet, les colloques, les conférences, etc. De plus, dans le but d'assurer la qualité de l'enseignement et de la formation offerte dans les collèges, l'enseignante ou l'enseignant réalise différentes mises à jour de ses connaissances liées au savoir disciplinaire et pédagogique incluant le savoir lié aux technologies.

Afin de préparer un cours, l'enseignante ou l'enseignant doit notamment situer le cours, bien cerner les besoins et les caractéristiques de ses étudiantes et de ses étudiants, se documenter, rencontrer si nécessaire des personnes de l'extérieur, assister à des démonstrations de fournisseurs, organiser les sorties, inviter les conférenciers, bref avoir une vue d'ensemble des exigences du cours.

Dans le cas des disciplines comportant des stages à supervision indirecte, l'enseignante ou l'enseignant planifie des rendez-vous en fonction des disponibilités des intervenantes et des intervenants des milieux de stage et tient des rencontres

¹¹ Ibid., page 31

dans le but d'échanger sur la supervision des étudiantes et des étudiants dans le milieu de stage.

Le plan de cours est à concevoir, sur une base individuelle, à partir du plan-cadre du cours (objectifs d'apprentissage, grands contenus et modes d'évaluation) qui, lui, est élaboré en équipe de travail ou en *collectif*, en département. Au travail individuel de réflexion sur les contenus, les méthodes pédagogiques, les stratégies d'enseignement et d'apprentissage sont associé un travail collectif de réflexion. La planification du cours n'est pas une activité nouvelle, mais elle est aujourd'hui plus encadrée.

À partir du plan-cadre du cours, l'enseignante ou l'enseignant planifie le cours et répartit la matière à enseigner tout au long de la session. »¹²

« En raison de l'obligation d'assurer l'équité dans l'évaluation des apprentissages et de respecter le plan-cadre du cours, les enseignantes et les enseignants d'une matière se regroupent afin de partager leur expérience et leur expertise dans le but de concevoir et d'élaborer le plan de cours. La préparation fait alors l'objet d'un travail d'équipe préalable et donne lieu à des échanges et des décisions prises en concertation notamment sur la sélection et la préparation du matériel didactique, sur les stratégies privilégiées pour résoudre les difficultés éprouvées par les étudiantes ou les étudiants durant la prestation de cours, sur l'élaboration d'activités visant à soutenir les étudiantes et les étudiants dans leur apprentissage de la matière, sur la préparation des activités d'évaluation, sur les barèmes et les critères utilisés.

Par ailleurs, les enseignantes et les enseignants qui donnent les mêmes cours sont de plus en plus tenus de se concerter. Même si cette pratique n'a rien de nouveau, elle est devenue systématique, habituelle. Il y a donc des allers-retours entre un travail individuel de conception et un travail collectif de concertation. »¹³

Selon les résultats de la consultation de la FEC, le mode organisationnel de la formation continue fait en sorte que les enseignantes et les enseignants apprennent souvent à la dernière minute quels sont les cours qui leur sont attribués. Cela ajoute au défi de la préparation (analyser la situation éducative et concevoir l'intervention pédagogique).

De plus, le profil plus hétérogène des étudiantes et des étudiants, particulièrement le fait qu'il y ait des étudiantes et des étudiants ayant interrompu leurs études, nécessite plus d'ajustement au niveau de l'analyse de la situation éducative et de la conception de l'intervention pédagogique.

¹² Ibid., pages 34-35

¹³ Ibid., pages 35-36

B. Réaliser l'intervention pédagogique

1. La prestation et l'encadrement en classe

La prestation fait référence aux rencontres (*heures contact*) avec les étudiantes et les étudiants qui se déroulent sous forme de cours, de laboratoires ou de stages tout au long de la session. Lors de ces rencontres, l'enseignante ou l'enseignant établit avec ses étudiantes et ses étudiants, individuellement comme en groupe, une relation pédagogique propre à favoriser leur apprentissage et à soutenir leur motivation. Ainsi, l'enseignante ou l'enseignant réalise les activités qu'elle ou il a planifiées et préparées pour chacune des séances durant la session, encadre ses étudiantes et ses étudiants et procède à des évaluations formatives et sommatives.

Durant la prestation de son cours, laboratoire ou stage, l'enseignante ou l'enseignant communique avec ses étudiantes et ses étudiants. Elle ou il est à leur écoute, répond à leurs questions et, le cas échéant, modifie le déroulement du cours en conséquence. Elle ou il doit créer un climat propice à leur apprentissage notamment en assurant la gestion de sa classe.

Durant la prestation de cours, l'enseignante ou l'enseignant assure l'encadrement de ses étudiantes et de ses étudiants par une rétroaction sur les résultats des évaluations ou encore, à la suite des difficultés rencontrées, par la préparation de d'autres exercices ou activités en classe afin d'approfondir ou de réviser la matière.

2. L'évaluation

L'évaluation des apprentissages des étudiantes et des étudiants fait référence aux activités permettant de mesurer non seulement l'acquisition des connaissances (déclaratives, procédurales ou conditionnelles)¹⁴, mais aussi l'atteinte de la compétence ou des compétences visées par le cours. L'évaluation des apprentissages peut prendre diverses formes : tests, jeu-questionnaire, travaux pratiques, rapports de laboratoires ou de stages, examens écrits ou oraux, examen final, travaux longs, exercices d'apprentissage par problèmes, par projets, etc. Cette activité implique nécessairement du temps consacré à la correction et à la compilation des notes. Dans le cas des évaluations formatives, les résultats de la correction donnent parfois lieu à une notation, mais celle-ci n'est pas incluse dans la note finale.

3. L'encadrement hors de la classe

L'encadrement hors de la classe concerne le suivi et l'assistance que l'enseignante ou l'enseignant offre en dehors de ses heures de cours afin de soutenir ses étudiantes et ses étudiants dans leurs études et plus particulièrement dans la réussite de leur

¹⁴ Les connaissances déclaratives font appel à la somme des connaissances dans un cours, les connaissances procédurales sont celles liées à des manières de faire permettant à l'étudiant de savoir comment faire une chose, les connaissances conditionnelles sont celles qui font appel au jugement de l'étudiant dans une situation donnée.

cours. L'enseignante ou l'enseignant assure de la disponibilité hors de la classe pour répondre à des besoins spécifiques, apporter un soutien, répondre aux demandes de précision. Ce travail de soutien et d'encadrement varie en fonction du nombre d'étudiantes et d'étudiants qu'on lui confie et de leurs caractéristiques. En ce sens, il arrive que cet encadrement s'exerce auprès d'une étudiante ou d'un étudiant ayant des difficultés personnelles ou des besoins particuliers.

En outre, l'encadrement assuré par des moyens électroniques de communication, tout en comportant son lot d'avantages, comme la rapidité et la flexibilité, introduit aussi des questionnements relatifs aux règles à instaurer quant aux moments et à la manière d'interagir avec les étudiantes et les étudiants¹⁵.

L'importance accordée à la réussite s'est traduite par des plans de réussite institutionnels, ce qui a donné lieu à des mesures générales élaborées et réalisées, soit individuellement, soit collectivement, et à l'instauration de pratiques d'encadrement plus systématiques notamment par la mise sur pied de centres d'aide. Ainsi, l'enseignante ou l'enseignant est appelé à identifier les étudiantes et les étudiants éprouvant des difficultés et à les orienter vers les ressources disponibles. Souvent, ces activités amènent l'enseignante ou l'enseignant à interagir non seulement avec ses collègues, mais aussi avec le personnel professionnel.

Selon les résultats de la consultation de la FEC, les plans de réussite institutionnels s'adressent rarement aux étudiantes et aux étudiants de la formation continue. De plus, la nature du contrat de *chargé de cours* fait en sorte que les mesures collectives d'encadrement se font à la pièce, souvent en réponse à des situations particulières. Beaucoup d'enseignantes et d'enseignants *chargés de cours* témoignent réaliser de l'encadrement hors de la classe, et ce, sans rémunération additionnelle.

Selon les résultats de l'enquête auprès des collèges concernant les activités liées à la prestation de cours :

- 14 répondants (34 %) affirment que le personnel enseignant *chargé de cours* de la formation continue peut être appelé à distribuer en classe du matériel pédagogique en raison du fait que les services du collège ne sont plus accessibles en soirée;
- 5 répondants (12 %) confirment que le personnel enseignant peut être appelé à préparer un laboratoire en l'absence de personnel technique.

¹⁵ Cette question est développée dans la section intitulée « La pratique de la profession enseignante au regard des TIC ».

		OUI	% OUI /
Q.8	En 2012-2013, dans votre collège ou campus, parmi les activités suivantes, quelles sont celles réalisées par le personnel enseignant <i>chargé de cours</i> dans votre établissement?		
	1. Distribution en classe du matériel pédagogique destiné aux étudiantes et aux étudiants en raison du fait que les services du collège ne sont plus accessibles (en soirée)	14	34,15 %
	2. Préparation du laboratoire en l'absence de personnel technique	5	12,20 %

Les résultats de l'enquête auprès des collèges confirment la pratique dans les collèges quant à la mise en place de mesures d'aide à la réussite pour la population étudiante de la formation continue : 68 % des répondants ont confirmé cette pratique.

Les mesures d'aide à la réussite sont élaborées en fonction des besoins des étudiantes et des étudiants. Sept répondants ont recours au tutorat réalisé soit par une enseignante ou un enseignant soit par les pairs; dans certains cas, le tutorat réalisé par le personnel enseignant est rémunéré. Certains répondants organisent des ateliers sur le retour aux études et d'autres mettent en place des ateliers d'aide à la réussite spécifiques à certaines disciplines. Les disciplines mentionnées par les répondants sont le plus souvent : français, anglais langue seconde, philosophie, mathématiques, physique et chimie.

Par ailleurs, 61 % des répondants orientent la population étudiante de la formation continue aux centres d'aide mis en place par l'enseignement régulier.

En ce qui a trait à la population étudiante issue des minorités visibles ou ethniques, 24 % des répondants déclarent avoir mis en place des mesures particulières. Dans ce cas, les mesures visent davantage le français écrit ou l'anglais langue seconde.

Finalement, peu de répondants (10 %) ont mis en place des centres d'aide réservés exclusivement à la population étudiante de la formation continue.

Encadrement des étudiantes et des étudiants de la formation continue			
		OUI	% OUI /
Q.7	En 2012-2013, dans votre collège ou campus, les services d'encadrement et de soutien à la réussite offerts aux étudiantes et aux étudiants de la formation continue étaient assurés de la manière suivante :		
A	Encadrement des étudiantes et des étudiants de la formation continue mis en place par le collège		
	1. la mise en place de centres d'aide réservés exclusivement aux étudiantes et aux étudiants de la formation continue	4	9,76 %
	2. les étudiantes et les étudiants de la formation continue sont référés aux centres d'aide mis en place par l'enseignement régulier	25	60,98 %
	3. la mise en place de mesures d'aide à la réussite pour les étudiantes et les étudiants de la formation continue	28	68,29 %
	4. la mise en place de mesures particulières offertes aux populations étudiantes issues des minorités visibles ou ethniques	10	24,39 %
B	Encadrement de ses étudiantes et de ses étudiants pour le personnel chargé de cours – rémunération applicable		
	5. l'enseignante ou l'enseignant chargé de cours assure l'encadrement de ses étudiantes et de ses étudiants, sans rémunération additionnelle	29	70,73 %
	6. l'enseignante ou l'enseignant chargé de cours est rémunéré, en sus de son contrat initial, pour assurer l'encadrement et le soutien à la réussite de ses étudiantes et de ses étudiants	17	41,46 %

Répartition des répondants – rémunération pour l'encadrement de ses étudiantes et de ses étudiants					
5. Encadrement sans rémunération additionnelle	29	OUI	NON	OUI	NON
6. Encadrement en sus de son contrat initial	17	OUI	OUI	NON	NON
<i>Nombre total de répondants sous-catégorie</i>	41	12	5	17	7

La rémunération du personnel enseignant chargé de cours pour l'encadrement de ses étudiantes et de ses étudiants.

En ce qui concerne la rémunération du personnel enseignant pour l'encadrement de ses étudiantes et de ses étudiants en sus de son contrat initial, 29 répondants (71 %) affirment ne pas verser de rémunération additionnelle pour cette activité. Cependant, parmi ce nombre, 12 répondants ont aussi déclaré avoir pour pratique de rémunérer le personnel enseignant, le cas échéant. En raison de cette double pratique, la répartition des 41 répondants quant à la rémunération additionnelle du personnel

enseignant pour l'encadrement de ses étudiantes et de ses étudiants à la formation continue est la suivante :

- 24 répondants (59 %) ont déclaré ne jamais verser de rémunération additionnelle en sus du contrat initial;
- 5 répondants (12 %) ont déclaré verser une rémunération additionnelle en sus du contrat initial;
- 12 répondants (29 %) ont spécifié avoir les deux pratiques : avec ou sans rémunération additionnelle en sus du contrat initial.

Parmi les 17 répondants qui versent une rémunération additionnelle, celle-ci est établie par entente entre l'enseignante ou l'enseignant et le collègue. La rémunération est fixée en fonction de l'évaluation des besoins des étudiantes et des étudiants faite conjointement par l'enseignante ou l'enseignant et le service ou la direction de la fonction continue de l'établissement, c'est-à-dire selon la situation vécue par l'enseignante ou l'enseignant. Le nombre d'heures et le taux horaire sont aussi convenus entre l'enseignante ou l'enseignant et le collègue. Certains répondants mentionnent avoir fixé une limite de 10 heures alors que, pour d'autres, le nombre d'heures varie de 1 à 6 heures. Un répondant mentionne que le taux horaire applicable est de 35 \$ /heure.

La répartition des 17 répondants qui versent une rémunération additionnelle en sus du contrat initial de l'enseignante ou de l'enseignant est la suivante :

- 10 répondants versent un taux horaire déterminé par le collègue et identique pour toutes les personnes;
- 6 répondants versent le taux horaire prévu à la convention collective;
- 1 répondant a déclaré avoir pour pratique de verser le taux horaire déterminé par le collègue et identique pour toutes les personnes ou le taux horaire prévu à la convention collective, selon l'analyse de la situation;
- 3 répondants (18 %) ont convenu du taux horaire avec le syndicat local;
- aucun répondant ne verse le taux horaire calculé sur le salaire annuel/1690 heures.

Répartition des répondants qui versent une rémunération additionnelle en sus du contrat initial - selon le taux horaire utilisé/ répondant		
	17	100 %
• taux horaire de <i>chargé de cours</i> prévu à la convention collective	6	35,29 %
• taux horaire déterminé par le collègue et identique pour toutes les personnes	10	58,82 %
• le taux horaire calculé à partir du salaire annuel de l'enseignante ou de l'enseignant / 1690 heures	0	0,00 %
• le taux horaire utilisé par le collègue a été convenu avec le syndicat	3	17,65 %

C. Réguler son action

« Cette activité réfère aux ajustements ou aux modifications (contenu, matériel pédagogique, exercices proposés, etc.) qu'une enseignante ou un enseignant souhaite faire à la suite de l'analyse et de l'évaluation qu'elle ou il fait de la prestation de chacune des séances de cours, au fur et à mesure du déroulement de la session. L'enseignante ou l'enseignant peut aussi être appelé à modifier la planification de son cours afin de tenir compte des difficultés éprouvées par ses étudiantes et ses étudiants et à rechercher des moyens appropriés pour les soutenir dans leur apprentissage.

Ces considérations peuvent mener l'enseignante ou l'enseignant à revoir la gestion de sa classe, à réorganiser une partie de la matière, à réaménager la planification du cours, l'ordonnancement de la matière, le matériel pédagogique, la fréquence ou le contenu des tests, examens ou travaux. Cela constitue en quelque sorte un deuxième volet de ce qui est traditionnellement appelé l'adaptation. Cette dernière vise soit un même groupe-cours au fur et à mesure du déroulement de la session soit encore un deuxième groupe-cours dans une même semaine de cours.

Mettre l'accent sur les apprentissages de ses étudiantes et de ses étudiants implique de la part de l'enseignante ou de l'enseignant un suivi attentif de ses stratégies pédagogiques. Cela suppose une plus grande souplesse et des ajustements plus fréquents aux activités prévues. De la même façon, l'introduction de mesures d'évaluation formative peut conduire à apporter des changements dans la planification du cours ou à repenser de façon plus systématique les approches pédagogiques utilisées.

En somme, un enseignement centré sur les apprentissages incite l'enseignante ou l'enseignant, sur une base individuelle, à porter un regard critique sur son enseignement afin d'ajuster son intervention en conséquence.

Cette réflexion se poursuit, sur une base collective, par des échanges avec les autres membres du département sur les difficultés éprouvées par ses étudiantes et ses étudiants en vue de trouver de façon concertée des moyens pour y remédier. »¹⁶

Selon les résultats de la consultation de la FEC, l'activité de réguler son action ressemble à celle de l'enseignement régulier, sauf en ce qui concerne la possibilité pour les enseignantes et les enseignants de se concerter pour le suivi des étudiantes et des étudiants en difficulté, et ce, de manière formelle.

Les sessions intensives demandent de développer des méthodes pédagogiques différentes et le recul nécessaire à la pratique réflexive est moindre qu'à l'enseignement régulier.

Le manque de concertation amène parfois un manque de cohérence ou d'équité dans l'évaluation.

¹⁶ Ibid., page 40

Selon la partie patronale, en ce qui concerne les activités d'enseignement proprement dit (préparation, prestation et encadrement en classe, évaluation des apprentissages et encadrement hors de la classe), les activités réalisées par le personnel enseignant de la formation continue sont similaires à celles du secteur de l'enseignement régulier et décrites dans le rapport sur la profession enseignante de mars 2008. Cependant, chacune de ces activités se réalise auprès d'une population étudiante différente de celle de l'enseignement régulier.

4.3. Les activités d'enseignement proprement dit et le téléenseignement

Au secteur de l'enseignement régulier, le rapport sur la profession enseignante de mars 2008 concluait :

« Dans les faits, les activités réalisées au cours de la préparation et de la prestation de cours requièrent toujours le même processus intellectuel : cerner la problématique et le mode d'évaluation, effectuer une recherche, la plus exhaustive possible, faire des choix dans le matériel pédagogique disponible, organiser les contenus, choisir des stratégies participatives pour transmettre les contenus et vérifier la progression de l'étudiante et de l'étudiant. Les TIC constituent alors un outil pédagogique supplémentaire, mais qui doit être apprivoisé, voire maîtrisé par le personnel enseignant.

Afin que les technologies de l'information et de la communication soient au service de l'enseignement et de l'apprentissage, l'enseignante ou l'enseignant doit non seulement apprendre à s'en servir, mais aussi à en connaître les propriétés et les effets, à les intégrer dans ses pratiques comme des outils d'enseignement. Elle ou il doit être capable de se situer par rapport aux différentes sources d'information ou encore soupeser leur place dans les apprentissages.

L'utilisation des TIC n'est pas une finalité en soi, mais un moyen, en constante évolution, pour permettre aux étudiantes et aux étudiants d'être plus actifs dans leurs apprentissages, pour favoriser leur réussite et ainsi contribuer à l'amélioration de la qualité de l'enseignement. »¹⁷

Le rapport sur la profession enseignante à l'enseignement régulier soulignait que :

« Les TIC sont des outils indispensables qui évoluent constamment. Le recours aux TIC augmente les modes d'accès à la connaissance : les choix offerts au personnel enseignant s'élargissent, les sources d'information se multiplient. L'utilisation des TIC modifie les habitudes de recherche, de lecture et de communication. »¹⁸

« Utilisées à des fins éducatives ou pédagogiques, les TIC interviennent à l'une ou l'autre des étapes des activités d'enseignement : la préparation incluant la planification, la prestation, l'évaluation et l'encadrement. À ce titre, l'utilisation des TIC est de nature pédagogique (l'application ou le logiciel va soutenir l'apprentissage)

¹⁷ Ibid., page 55

¹⁸ Ibid., page 51

ou disciplinaire (l'application ou le logiciel, spécialisé ou non, constitue un contenu d'apprentissage incontournable). »¹⁹

« Au collégial, la très grande majorité des enseignantes et des enseignants utilise les TIC aux fins de communication et de traitement de l'information notamment au moment de la planification et de la prestation de cours. La plupart ont recours aux TIC pour adapter du matériel pédagogique existant. Un certain nombre d'enseignantes et d'enseignants intègrent dans leur enseignement des activités d'apprentissage ayant recours aux TIC ou encore développent du matériel pédagogique en ce sens. Cela nécessite généralement un soutien technique et du perfectionnement. »²⁰

« Sans nier la possibilité de les présenter autrement, la documentation consultée fait ressortir quatre aspects de la pratique actuelle de la profession enseignante au regard des TIC : le **traitement de l'information**, la **communication** et la **collaboration**, le **design pédagogique** et la **production de ressources d'apprentissage**. »²¹

Résultats de la consultation de la FEC sur les activités d'enseignement proprement dit réalisées à distance et en ligne (téléenseignement) :

- La majorité des enseignantes et enseignants consultés confirme l'existence d'AEC et de DEC dispensés à distance et en ligne (téléenseignement);
- Généralement, les programmes en téléenseignement sont développés par les conseillères et les conseillers à la formation;
- La majorité des enseignantes et enseignants mentionne :
 - o qu'il n'existe aucune balise définie encadrant cette forme d'enseignement (téléenseignement);
 - o qu'enseigner en téléenseignement demande une grande maîtrise des technologies et des plateformes (ex. : Moodle, Via, etc.);
 - o que les cours en téléenseignement se donnent le jour, et également les soirs et les fins de semaine;
 - o qu'il y a peu d'aide technique offerte aux enseignantes et aux enseignants pour soutenir ce mode d'enseignement;
- La majorité des enseignantes et enseignants donnant des cours en téléenseignement mentionne qu'il existe des différences au niveau de la préparation, de la prestation, de l'encadrement et de l'évaluation des étudiantes et étudiants. Tous les documents doivent être numérisés et ensuite transférés et déposés sur une plateforme électronique préalablement au cours, ce qui demande du perfectionnement spécifique aux enseignantes et aux enseignants;
- La majorité des enseignantes et enseignants mentionne qu'il est difficile de créer des liens et d'animer une classe puisque la composante relationnelle nécessaire à la relation pédagogique est presque inexistante. Comme il n'y a pas de rencontres en *présentiel*, l'encadrement se fait par courriel, par Skype, etc.;

¹⁹ Ibid., page 51

²⁰ Ibid., page 52

²¹ Ibid., page 52

- Les cours en téléenseignement demandent plus de planification et de préparation et demandent d'avoir un « plan B » pour les situations où la technologie fait défaut. Parfois, les cours doivent même être repris, ce qui provoque des modifications à l'horaire et une charge de travail supplémentaire;
- Parfois les groupes sont hybrides : c'est-à-dire composés à la fois d'étudiantes et d'étudiants en *présentiel* et d'étudiantes et d'étudiants en téléenseignement;
- Il arrive aussi que certaines étudiantes et certains étudiants soient sur le marché du travail et qu'elles ou qu'ils doivent suivre leurs cours en différé à l'aide d'enregistrement. Cela complique la relation pédagogique, car elles ou ils ne peuvent bénéficier de l'encadrement direct pendant le cours, et cela ajoute donc à l'encadrement qui doit être réalisé en dehors des périodes de cours;
- Comme les examens ne sont pas dispensés en mode traditionnel, la surveillance pose des défis, et les enseignantes et les enseignants ne peuvent réutiliser leur matériel d'évaluation lors des années subséquentes, leur contenu étant devenu public après leur diffusion.

5. La pratique de la profession enseignante au secteur de la formation continue en tenant compte des caractéristiques de ce secteur

Selon les parties, les caractéristiques du secteur de la formation continue influencent la pratique de la profession enseignante et la distinguent de celle du secteur de l'enseignement régulier de la manière qui suit :

– *Pour les activités d'enseignement proprement dit*

En ce qui concerne les activités d'enseignement proprement dit (préparation, prestation et encadrement en classe, évaluation des apprentissages et encadrement hors la classe), le personnel enseignant de la formation continue exerce des activités similaires à celles réalisées par le personnel enseignant du secteur de l'enseignement régulier. Cependant, chacune de ces activités se réalise auprès d'une population étudiante différente de celle de l'enseignement régulier. En ce sens, le personnel enseignant du secteur de la formation continue réalise les activités d'enseignement proprement dit en tenant compte des caractéristiques de la population étudiante *adulte* des groupes-cours qui lui sont attribués.

Contrairement à l'enseignement régulier, la population étudiante adulte et en *discontinuité de formation* est davantage hétérogène, dans un même groupe-cours, notamment en ce qui concerne l'âge, l'expérience de travail et la formation scolaire antérieure. De plus, les étudiantes et les étudiants de retour aux études, après une interruption plus ou moins longue, ne possèdent pas toujours les notions de base ou encore ont oublié les exigences liées au fait d'être dans une situation d'apprentissage.

Bien que la définition du personnel *chargé de cours* ne fasse pas mention de l'encadrement hors de la classe, **les résultats de l'enquête auprès des collègues ainsi que la consultation de la FEC** confirment que le personnel enseignant de la formation continue assure des activités d'encadrement de ses étudiantes et de ses étudiants en dehors des heures de prestation de cours. Par ailleurs, **selon les informations de la consultation de la FEC**, l'encadrement hors de la classe se réalise principalement sous la forme de disponibilité électronique, étant donné que la présence du personnel enseignant dans le collège est souvent limitée aux heures de prestation des cours. Certaines enseignantes et certains enseignants préfèrent assurer de la disponibilité en offrant aux étudiantes et aux étudiants qui le demandent de les rencontrer au collège soit au début ou à la fin d'une séance de cours, lorsque la disponibilité des locaux le permet. Rappelons que, selon le rapport sur la profession enseignante de l'enseignement régulier, l'encadrement hors de la classe concerne le suivi et l'assistance que l'enseignante ou l'enseignant offre en dehors de ses heures de cours afin de soutenir ses étudiantes et ses étudiants dans leurs études et plus particulièrement dans la réussite de leurs cours.

De même, bien que la définition du personnel *chargé de cours* n'en fasse pas mention, la préparation du cours constitue une activité inhérente à l'enseignement et est intrinsèquement liée à la prestation de cours à chacune des semaines. Tel que mentionné dans le rapport sur la profession enseignante de l'enseignement régulier : pour chaque cours, la planification et la préparation du cours s'exercent en continuum qui s'étend du long terme au court terme. Afin de préparer un cours, une enseignante

ou un enseignant doit notamment situer le cours dans le programme et bien cerner les caractéristiques de ses étudiantes et de ses étudiants. À partir du plan-cadre du cours, l'enseignante ou l'enseignant planifie le cours et répartit la matière à enseigner tout au long de la durée du cours. L'enseignante ou l'enseignant doit préparer les séances de cours à chacune des semaines de manière à pouvoir ensuite en assurer la prestation. L'enseignante ou l'enseignant peut aussi être appelé à modifier la planification de son cours afin de tenir compte des difficultés éprouvées par ses étudiantes et ses étudiants et à rechercher des moyens appropriés pour les soutenir dans leur apprentissage.

Contrairement à l'enseignement régulier, les activités d'enseignement proprement dit se réalisent davantage sur une base individuelle. Il y a peu ou pas de concertation et de collaboration (travail d'équipe) entre le personnel enseignant en raison notamment de l'absence d'un lieu de concertation tel un regroupement d'enseignantes et d'enseignants par discipline ou par matière où les enseignantes et les enseignants du secteur de la formation continue pourraient partager leur expérience et leur expertise.

Par ailleurs, certaines disciplines comportent parfois une seule enseignante ou un seul enseignant, ce qui rend impossible la concertation et la collaboration avec d'autres enseignantes et enseignants de sa discipline.

À titre de *chargé de cours*, l'enseignante ou l'enseignant réalise toutes les activités liées à l'enseignement proprement dit, et ce, au taux horaire prévu dans la convention collective.

- *Les activités d'enseignement proprement dit réalisées dans le cadre de la formation à distance et en ligne (téléenseignement)*

En ce qui concerne le téléenseignement, cette forme d'enseignement intervient dans chacune des activités d'enseignement proprement dit : préparation, prestation, évaluation et encadrement. Il s'agit pour le personnel enseignant d'appivoiser et de maîtriser la technologie utilisée pour l'enseignement à distance et en ligne, de trouver des moyens pour adapter la prestation de son cours de manière à assurer la participation de ses étudiantes et de ses étudiants, malgré la distance. Les stratégies pédagogiques (enseignement et apprentissage) doivent être adaptées à ce type d'enseignement. Dans le cas du téléenseignement, l'encadrement de ses étudiantes et de ses étudiants est réalisé à distance et limité à des moyens électroniques.

- *Pour les activités liées à la gestion des programmes de même que les activités liées à l'enseignement de la discipline et à la gestion pédagogique*

En ce qui concerne les activités liées à la gestion des programmes (vie de programme), que l'on retrouve à l'enseignement régulier, le personnel enseignant de la formation continue est appelé à participer à des rencontres d'un comité de programme ou d'une équipe-programme. Ces activités sont toutefois marginales et ne constituent pas l'essentiel des activités réalisées par le personnel enseignant de la formation continue. Lorsque l'enseignante ou l'enseignant *chargé de cours* participe à de telles activités, à la demande du collège, elle ou il est généralement rémunéré pour ce faire et, dans ce

cas, **selon l'enquête auprès des collègues**, le taux horaire utilisé n'est pas celui prévu pour le personnel *chargé de cours* selon la convention collective.

Le secteur de la formation continue a développé une pratique différente de celle du secteur de l'enseignement régulier. On fait référence ici à la tenue de rencontres pédagogiques auxquelles est invité à participer le personnel enseignant de la formation continue, incluant le personnel enseignant *chargé de cours*. Ces rencontres, organisées par le collège, mais parfois à la demande des enseignantes et des enseignants, ont pour but de favoriser la concertation et la collaboration. Lors de ces rencontres, les enseignantes et enseignants de toutes les disciplines associées à un programme donné sont regroupés pour échanger notamment sur les questions d'ordre pédagogique, comme le démontrent les informations recueillies auprès des collègues.

Au secteur de la formation continue, et particulièrement dans le cadre d'une AEC, en l'absence de département et en raison de sa fonction de responsable du programme, la conseillère ou le conseiller pédagogique intervient auprès du personnel enseignant pour toutes les questions d'ordre pédagogiques ou administratives qui sont le plus souvent traitées en département à l'enseignement régulier. En effet, le personnel enseignant se réfère à la conseillère ou au conseiller pédagogique notamment pour obtenir des informations sur l'ensemble du programme et sur le plan-cadre du cours, sur les politiques et les pratiques institutionnelles, sur les procédures administratives ou encore pour échanger sur les difficultés rencontrées avec les étudiantes et les étudiants.

En ce qui concerne les activités liées à l'enseignement de la discipline et à la gestion pédagogique (vie départementale), que l'on retrouve à l'enseignement régulier, **l'enquête auprès des collègues** révèle que le personnel enseignant qui détient une charge d'enseignement à titre de *chargé de cours* au secteur de la formation continue réalise, à l'occasion et sur demande, des activités de promotion et de recrutement, d'information scolaire, d'insertion professionnelle et d'assistance professionnelle. Ces activités réalisées par la personne *chargée de cours* sont distinctes des activités d'enseignement proprement dit (préparation, prestation, évaluation et encadrement) liées à sa charge d'enseignement.

Une enseignante ou un enseignant à l'emploi du collège à titre de *chargé de cours* peut, à la demande du collège, réaliser l'une ou l'autre des activités liées au programme ou à l'enseignement de sa discipline et de la pédagogie. La convention collective FEC prévoit que les charges d'enseignement à la formation continue (Annexe VIII-4) peuvent être transformées en argent aux fins notamment de verser un montant forfaitaire à l'enseignante ou à l'enseignant *chargé de cours* qui, à la demande du collège, participe à une rencontre convoquée par le collège. La participation à une telle rencontre ne confère cependant aucun droit ou avantage à l'enseignante ou l'enseignant.

Selon l'enquête auprès des collègues, ces activités sont actuellement rémunérées à un taux horaire différent de celui de la convention collective. Le taux horaire utilisé est majoritairement identique et fixé par le collège.

6. Les pratiques locales quant à l'application de certaines dispositions de la convention collective

Les résultats du questionnaire font état de pratiques locales quant à l'application de certaines dispositions de la convention collective.

Dans la section qui suit, le rapport présente **les résultats de l'enquête auprès des collèges** sur les éléments suivants : les rencontres collège/syndicat (RCS), le perfectionnement, les frais de déplacement, les autres conditions de travail (bureau, courriel, téléphone, etc.), le désistement à la suite de l'octroi d'une charge d'enseignement et l'annulation d'une charge d'enseignement.

6.1. Rencontre collègue / syndicat (RCS)

Les questions qui suivent ont pour objectif de connaître les pratiques locales en ce qui concerne l'information transmise au syndicat relativement aux charges d'enseignement disponibles à la formation continue.

Peu de répondants informent le syndicat dans le cadre de la RCS de la prévision des charges d'enseignement disponibles à la formation continue, à temps complet, à temps partiel ou *chargé de cours*.

Les 11 répondants se répartissent comme suit : 7 répondants ont un syndicat affilié à la FNEEQ et 4 répondants ont un syndicat affilié à la FEC.

- 10 répondants (91 %) informent le syndicat quant aux charges d'enseignement à temps complet et à temps partiel;
- 5 répondants (45 %) informent le syndicat des charges de cours disponibles.

Pour ce faire, parmi les 11 répondants :

- 8 répondants (73 %) déposent au CRT ou au RCS, un projet d'utilisation uniquement pour les charges d'enseignement à temps complet et à temps partiel dans les disciplines concernées;
- 5 répondants (45 %) déposent au CRT ou au RCS un état d'utilisation prévisionnel de toutes les charges d'enseignement disponibles à la formation continue selon les disciplines concernées.

Certains répondants ont apporté les précisions suivantes :

- 1 répondant mentionne la difficulté de produire une prévision annuelle des charges d'enseignement à la formation continue compte tenu de la fluctuation des activités et de l'incertitude quant au *démarrage* des groupes. En raison de la formation offerte en continu, les charges de cours de la formation continue peuvent chevaucher deux années d'engagement différentes;

- 1 répondant mentionne qu'une copie des affichages des charges d'enseignement est expédiée au syndicat, mais aucune information n'est transmise quant aux prévisions de charges d'enseignement disponibles;

		OUI	% OUI /
Q.58	Le collège informe le syndicat dans le cadre du CRT (FNEEQ) ou du RCS (FEC) de la prévision des charges d'enseignement disponibles à la formation continue	11	26,83 %
	<ul style="list-style-type: none"> • pour les charges d'enseignement à temps complet ou à temps partiel 	10	90,91 %
	<ul style="list-style-type: none"> • pour les charges de cours selon les disciplines concernées en fonction des prévisions de clientèle à la formation continue 	5	45,45 %
Q.59	Pour ce faire, le collège dépose au CRT (FNEEQ) ou au RCS (FEC) :	11	26,83 %
	<ul style="list-style-type: none"> • un état d'utilisation prévisionnel de toutes les charges d'enseignement disponibles à la formation continue selon les disciplines concernées 	5	45,45 %
	<ul style="list-style-type: none"> • un projet d'utilisation uniquement pour les charges d'enseignement à temps complet et à temps partiel dans les disciplines concernées 	8	72,73 %

- 26 répondants (63 %) affirment discuter des conditions de travail du personnel enseignant de la formation continue au CRT ou au RCS;

Q.60	Discutez-vous des conditions de travail du personnel enseignant de la formation continue en CRT ou RCS?	26	63,41 %
Q.61	Si oui, sur quels sujets?	23	88,46 %

- de ce nombre, 23 répondants ont mentionné les sujets abordés que l'on peut regrouper de la manière suivante :
 - o 13 répondants (50 %) ont abordé la répartition et l'octroi des charges d'enseignement de la formation continue :
 - ✓ la répartition des charges d'enseignement à la formation continue (2);
 - ✓ les priorités d'emploi et l'attribution des cours (4);
 - ✓ l'évaluation et l'octroi de charges de cours à du personnel enseignant de l'enseignement régulier (2);
 - ✓ la conversion des contrats à temps complet (1);
 - ✓ l'évaluation (1);
 - ✓ le double emploi (3);

- 8 répondants (30 %) ont abordé les conditions de travail en général (5), les griefs (2) les avis disciplinaires (1);
- 7 répondants (27 %) ont abordé des sujets liés à la rémunération :
 - o la rémunération du personnel enseignant de la formation continue et les tâches réalisées (4);
 - o la rémunération du personnel engagé pour la formation non créditée (1);
 - o la rémunération versée aux répondants dans les départements (1);
 - o la coordination des AEC et les primes de coordination (2);
- 6 répondants (26 %) ont abordé des sujets liés à l'affichage et à la sélection du personnel enseignant de la formation continue :
 - o la sélection (2);
 - o l'ouverture des charges d'enseignement de l'Annexe VIII-4 (FEC) (1);
 - o l'offre générale de service applicable à la formation continue (1);
 - o les difficultés de recrutement (1);
 - o les difficultés de rétention du personnel enseignant *chargé de cours* (1);
- 2 répondants (9 %) ont abordé la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC);
- 1 répondant (4 %) a mentionné des projets particuliers offerts à l'extérieur du collège;
- 1 répondant (4 %) a mentionné le partage des ressources avec l'enseignement régulier;
- 1 répondant (4 %) a mentionné l'ancienneté.

Selon les résultats de la consultation de la FEC, les points à l'ordre du jour des rencontres collège-syndicat touchent rarement les conditions de travail des enseignantes et des enseignants de la formation continue.

6.2. Perfectionnement et personnel enseignant de la formation continue

Certains collèges organisent ou donnent accès au personnel enseignant de la formation continue aux activités de perfectionnement organisées par le collège ou encore acceptent de rembourser les frais de perfectionnement pour le personnel enseignant de la formation continue.

Frais de perfectionnement – Personnel enseignant chargé de cours

- 22 répondants (54 %) remboursent le personnel enseignant *chargé de cours* de la formation continue pour des activités de perfectionnement. De ce nombre, 19 répondants (87 %) le font à même le budget de la formation continue alors que 3 répondants (14 %) imputent cette dépense sur le budget de perfectionnement du personnel enseignant de l'enseignement régulier;

- en ce qui concerne la nature des activités de perfectionnement remboursées par le collège, 16 répondants (72 %) ont spécifié que celles-ci visent les approches et stratégies pédagogiques et l'insertion du personnel enseignant alors que 4 répondants (18 %) visent la mise à jour de la compétence professionnelle.

Frais de perfectionnement – Personnel enseignant détenteur d'une charge d'enseignement à temps complet ou à temps partiel

- 15 répondants (37 %) remboursent le personnel enseignant de la formation continue détenteur d'une charge d'enseignement à temps complet ou à temps partiel pour des activités de perfectionnement. De ce nombre, 9 répondants (60 %) le font à même le budget de perfectionnement du personnel enseignant de l'enseignement régulier alors que 8 répondants (53 %) imputent cette dépense sur le budget de la formation continue;
- en ce qui concerne la nature des activités de perfectionnement remboursées par le collège, 13 répondants (87 %) ont spécifié que celles-ci visent les approches et stratégies pédagogiques et l'insertion du personnel enseignant et 14 répondants (93 %) visent la mise à jour de la compétence professionnelle.

Plusieurs répondants ont ajouté que le remboursement pouvait viser d'autres activités. La nature des activités de perfectionnement est en fonction des besoins exprimés par le personnel enseignant.

Un répondant a mentionné que le personnel enseignant *chargé de cours* de la formation continue est invité à assister aux journées pédagogiques organisées par le collège pour l'enseignement régulier.

Personnel enseignant de la formation continue et frais de perfectionnement				
	Personnel enseignant chargé de cours		Personnel enseignant détenteur d'une charge d'enseignement à temps complet ou à temps partiel	
	Q.62		Q.65	
	OUI	% OUI /	OUI	% OUI /
Le collège rembourse le perfectionnement :	22	53,66 %	15	36,59 %
	Q.63		Q.66	
<i>Les frais de perfectionnement sont remboursés :</i>	OUI	% OUI /	OUI	% OUI /
		Tab. sur Q.62		Tab. sur Q.65
1. à même le budget de la formation continue	19	86,36 %	8	53,33 %
2. dans le budget de perfectionnement du personnel enseignant (régulier)	3	13,64 %	9	60,00 %
	Q.64		Q.67	
<i>Nature des activités de perfectionnement remboursées par le collège :</i>	OUI	% OUI /	OUI	% OUI /
		Tab. sur Q.62		Tab. sur Q.65
1. les approches et stratégies pédagogiques - insertion du personnel enseignant	16	72,73 %	13	86,67 %
2. la mise à jour de la compétence professionnelle	4	18,18 %	14	93,33 %

Selon les résultats de la consultation de la FEC sur le perfectionnement :

- pour certains, l'horaire de cours à la formation continue ne permet pas de bénéficier du perfectionnement offert par la direction des études ou le service de la formation continue;
- pour certains, il existe des formes de perfectionnement (APOP, Performa, etc.) qui sont peu diffusées et connues des enseignantes et des enseignants;
- il n'existe pas de budget de perfectionnement dédié à la formation continue;
- en raison de l'absence de département à la formation continue, le comité de perfectionnement prévu pour l'enseignement régulier ne peut recevoir des demandes de perfectionnement en provenance de la formation continue en vertu d'un plan de perfectionnement départemental;
- il arrive que des demandes ponctuelles faites au comité de perfectionnement de l'enseignement régulier par des enseignantes et des enseignants de la formation continue soient acceptées selon différents critères déterminés par le comité local.

Rémunération du personnel enseignant chargé de cours pour assister à du perfectionnement organisé par le collège

- 8 répondants déclarent que le personnel enseignant *chargé de cours* qui assiste à des activités de perfectionnement est rémunéré pour la durée de l'activité de perfectionnement. De ce nombre :
 - o 5 répondants (63 %) rémunèrent selon un taux horaire déterminé par le collège et identique pour toutes les personnes;
 - o 1 répondant (13 %) rémunère selon le taux horaire de *chargé de cours* prévu à la convention collective;
 - o 1 répondant a précisé que la participation du personnel enseignant exclusivement *chargé de cours* est exceptionnelle. Si tel est le cas, le collège versera un montant forfaitaire;
 - o 1 répondant a spécifié que la participation du personnel enseignant *chargé de cours* est rémunérée si la convocation est faite par le collège ou si la formation est organisée par la formation continue;
 - o aucun répondant n'a convenu du taux horaire avec le syndicat.

Rémunération du personnel enseignant <i>chargé de cours</i> – pour assister à du perfectionnement organisé par le collège (Q.68 et Q.69)	Nombre de répondants	
Q.68 - Le personnel enseignant <i>chargé de cours</i> qui assiste à du perfectionnement organisé par le collège est rémunéré	8	19,51 %
Q.69 – taux horaire applicable		Tab. sur Q.68
• taux horaire de <i>chargé de cours</i> prévu à la convention collective	1	12,50 %
• taux horaire déterminé par le collège et identique pour toutes les personnes	5	62,50 %
• le taux horaire calculé à partir du salaire annuel de l'enseignante ou de l'enseignant /1690 heures	0	0,00 %
• le taux horaire utilisé par le collège a été convenu avec le syndicat	0	0,00 %

6.3. Frais de déplacement

En ce qui concerne les frais de déplacement et de séjour pour le personnel enseignant, on constate que :

- 39 répondants (95 %) remboursent les frais de déplacement selon la politique en vigueur dans le collège;
- 34 répondants (83 %) remboursent les frais de séjour pour des activités à l'extérieur du collège;
- 24 répondants (59 %) calculent les frais de déplacement à partir du lieu de travail;
- 17 répondants (42 %) inscrivent au contrat d'engagement un lieu de travail si celui-ci est différent du collège ou du campus.

Les pratiques locales en matière de remboursement des frais de déplacement (Q.70)	OUI	% OUI /
• le collège rembourse des frais de séjour au personnel enseignant de la formation continue pour des activités à l'extérieur du collège	34	82,93 %
• le collège rembourse des frais de déplacement au personnel enseignant de la formation continue pour des activités à l'extérieur du collège	39	95,12 %
• si oui, les frais de déplacement et de séjour sont remboursés, selon la politique en vigueur dans le collège	40	97,56 %
• inscription au contrat d'engagement du personnel enseignant de la formation continue d'un lieu de travail, si celui-ci est différent du collège ou campus	17	41,46 %
• les frais de déplacement sont calculés à partir de ce lieu de travail	24	58,54 %

6.4. Autres conditions de travail - Personnel enseignant *chargé de cours*

- dans la très grande majorité des répondants, le personnel enseignant *chargé de cours* a accès à un ordinateur (40 répondants ou 98 %) dispose de matériel didactique (39 répondants ou 95 %) et d'une adresse électronique (38 répondants ou 93 %);
- 1 répondant a spécifié que l'adresse électronique au collègue n'était pas accessible au personnel enseignant *chargé de cours* qui est engagé sur une base occasionnelle;
- dans une grande majorité de répondants, 33 répondants (81 %), le personnel enseignant *chargé de cours* dispose d'un espace de travail. Cependant, de ce nombre, 10 répondants ont précisé que l'espace de travail ou le bureau du personnel enseignant était un espace commun partagé par l'ensemble du personnel enseignant. Cet espace commun est généralement équipé d'un téléphone;
- 1 répondant a spécifié que le personnel *chargé de cours* est parfois aussi détenteur d'une charge d'enseignement à temps partiel, ce qui lui donne accès à un espace de travail;
- 1 répondant a précisé qu'un espace de travail peut être accordé si l'enseignante ou l'enseignant de la formation continue en fait la demande;
- 31 répondants (76 %) ont déclaré mettre à la disposition du personnel enseignant *chargé de cours* un téléphone;
- 25 répondants (61 %) fournissent un casier au personnel enseignant *chargé de cours*. Un répondant a précisé qu'il s'agissait d'un casier postal et non d'un espace pour laisser leurs effets personnels;
- 18 répondants (44 %) mettent en place des modalités particulières en raison du téléenseignement, par exemple l'accès à l'Internet.

	OUI	% OUI /
Le personnel enseignant engagé à titre de <i>chargé de cours</i> à la formation continue dispose (Q.71) :		
• de l'accès à un ordinateur	40	97,56 %
• de matériel didactique	39	95,12 %
• d'une adresse électronique	38	92,68 %
• d'un espace de travail au collègue	33	80,49 %
• d'un téléphone	31	75,61 %
• d'un casier	25	60,98 %
• des modalités particulières en raison du téléenseignement (par exemple, accès à Internet)	18	43,90 %

6.5. Désistement à la suite de l'octroi d'une charge d'enseignement à la formation continue

Dans le cas où une enseignante ou un enseignant qui a posé sa candidature sur une charge d'enseignement de la formation continue se désiste après que le collègue lui ait confirmé la charge d'enseignement, la répartition des répondants est la suivante :

- 11 répondants (27 %) déclarent que l'enseignante ou l'enseignant est considéré démissionnaire;
- 17 répondants (42 %) déclarent que l'enseignante ou l'enseignant est considéré démissionnaire, si et seulement si, elle ou il ne respecte pas le délai prévu par le collègue;
- 1 répondant a précisé que, dans le cas où une enseignante ou un enseignant souhaite se désister, si aucune solution de remplacement n'est possible dans un délai de 10 jours, l'enseignante ou l'enseignant devait respecter son contrat ou être démissionnaire;
- 1 répondant a inscrit dans les commentaires que ses pratiques locales à l'égard du désistement ne s'appliquaient que pour l'enseignement régulier;
- 1 répondant a spécifié faire preuve de flexibilité étant donné la précarité du personnel enseignant *chargé de cours* à la formation continue;
- 1 répondant souhaite que les parties nationales conviennent des modalités et des délais lors d'un désistement.

Délai prévu pour se désister d'une charge d'enseignement

En ce qui concerne le délai prévu dans le cas d'un désistement, les 17 répondants se répartissent en trois catégories :

- 3 répondants ont un seul délai applicable, celui-ci se situe : « suivant l'offre faite par le collègue »;
- 6 répondants ont un seul délai applicable, celui-ci se situe : « avant le début de la charge d'enseignement »;
- 8 répondants ont deux délais applicables : un premier délai suivant l'offre faite par le collègue et un deuxième délai avant le début de la charge d'enseignement.

	OUI	% OUI /
Lorsqu'une enseignante ou un enseignant pose sa candidature sur une charge d'enseignement à la formation continue, si celle-ci ou celui-ci se désiste après que le collège lui ait confirmé l'octroi d'une charge d'enseignement : (Q.72.2 et Q.72.3)		
• l'enseignante ou l'enseignant est considéré démissionnaire s'il se désiste de son contrat d'engagement – aucun délai ou avis n'est prévu	11	26,83 %
• l'enseignante ou l'enseignant est considéré démissionnaire, si et seulement si, elle ou il n'a pas respecté l'avis ou le délai prévu par le collège pour se désister de la charge d'enseignement à la formation continue	17	41,46 %

Pour les 3 répondants ayant un seul délai et que celui-ci se situe *avant le début de la charge d'enseignement*, l'enseignante ou l'enseignant n'est pas démissionnaire si elle ou il respecte le délai prévu par le collège pour se désister. Ce délai expiré l'enseignante ou l'enseignant est considéré démissionnaire, si elle ou il se désiste de la charge d'enseignement offerte par le collège. La répartition des répondants selon la durée du délai est la suivante :

- 2 répondants : au moins 24 heures avant le début de la charge d'enseignement;
- 1 répondant : au moins 48 heures avant le début de la charge d'enseignement.

	OUI	% OUI /
Un seul délai : avant le début de la charge d'enseignement		
Une enseignante ou un enseignant peut se désister, sans être démissionnaire, si elle ou il avise le collège avant la date de début de la charge d'enseignement à la formation continue. (Q.72.3)	3	
• au moins 24 heures avant le début de la charge d'enseignement	2	66,67 %
• au moins 48 heures avant le début de la charge d'enseignement	1	33,33 %
• au moins de 5 jours ouvrables avant la date de début de la charge d'enseignement	0	0,00 %
• au moins 10 jours ouvrables avant la date de début de la charge d'enseignement	0	0,00 %
• au moins 15 jours ouvrables avant la date de début de la charge d'enseignement	0	0,00 %

Pour les 6 répondants ayant un seul délai et que celui-ci se situe *suivant l'offre du collège* pour une charge d'enseignement, l'enseignante ou l'enseignant n'est pas démissionnaire si elle ou il respecte le délai prévu par le collège pour se désister. Ce délai expiré l'enseignante ou l'enseignant est considéré démissionnaire, si elle ou il se désiste de la charge d'enseignement offerte par le collège. La répartition des répondants selon la durée du délai est la suivante :

- 1 répondant : dans les 24 heures suivant l'offre du collège;

- 2 répondants : dans les 48 heures suivant l'offre du collègue;
- 2 répondants : dans les 5 jours ouvrables suivant l'offre du collègue;
- 1 répondant : dans les 15 jours ouvrables suivant l'offre du collègue.

Un répondant a précisé que, le délai expiré, l'enseignante ou l'enseignant n'est pas démissionnaire, mais il perd sa priorité d'emploi, sans préciser si la perte de la priorité d'emploi était appliquée pour la formation continue seulement.

Un seul délai : suivant l'offre du collègue pour une charge d'enseignement	OUI	% OUI /
Une enseignante ou un enseignant peut se désister, sans être démissionnaire, à l'intérieur du délai fixé par le collègue suivant l'offre d'une charge d'enseignement à la formation continue; ce délai expiré l'enseignante ou l'enseignant est considéré démissionnaire, si elle ou il se désiste de la charge d'enseignement offerte par le collègue. (Q.72.2 et Q. 72.4)	6	
• dans les 24 heures suivant l'offre du collègue pour une charge d'enseignement	1	16,67 %
• dans les 48 heures suivant l'offre du collègue pour une charge d'enseignement	2	33,33 %
• dans les 5 jours ouvrables suivant l'offre du collègue pour une charge d'enseignement	2	33,33 %
• dans les 10 jours ouvrables suivant l'offre du collègue pour une charge d'enseignement	0	0,00 %
• dans les 15 jours ouvrables suivant l'offre du collègue pour une charge d'enseignement	1	16,67 %

Pour les 17 répondants ayant un ou deux délais applicables, soit un premier délai *suivant l'offre du collègue* et, par la suite, un deuxième délai, *avant le début de la charge d'enseignement*, l'enseignante ou l'enseignant n'est pas démissionnaire si elle ou il respecte les délais prévus. Ce délai expiré l'enseignante ou l'enseignant est considéré démissionnaire, si elle ou il se désiste de la charge d'enseignement offerte par le collègue. Le dernier délai pouvant donner lieu à une démission est celui situé avant le début de la charge d'enseignement.

Dans les 2 délais, la durée est généralement identique. Un seul répondant a une durée du délai différent : soit dans les 48 heures suivant l'offre du collègue et au moins 5 jours ouvrables avant le début de la charge d'enseignement.

Trois répondants ont précisé avoir pour pratique 2 délais : suivant l'offre du collègue et avant le début de la charge d'enseignement, mais la durée de leurs délais est différente. Ils n'ont cependant donné aucune précision sur la durée de leurs délais.

La répartition des répondants selon la durée des délais est la suivante :

	OUI	% OUI /
Deux délais applicables : suivant l'offre du collège et avant le début de la charge d'enseignement		
<i>1^{er} délai</i> : une enseignante ou un enseignant peut se désister, sans être démissionnaire, à l'intérieur du délai fixé par le collège suivant l'offre d'une charge d'enseignement à la formation continue. (Q.72.4)	8	
• dans les 24 heures suivant l'offre du collège pour une charge d'enseignement	1	12,50 %
• dans les 48 heures suivant l'offre du collège pour une charge d'enseignement	1	12,50 %
• dans les 5 jours ouvrables suivant l'offre du collège pour une charge d'enseignement	0	0,00 %
• dans les 10 jours ouvrables suivant l'offre du collège pour une charge d'enseignement	2	25,00 %
• dans les 15 jours ouvrables suivant l'offre du collège pour une charge d'enseignement	1	12,50 %
• autres : aucune précision sur la durée du délai utilisé	3	37,50 %
<i>2^e délai</i> : une enseignante ou un enseignant peut se désister, sans être démissionnaire, si elle ou il avise le collège avant la date de début de la charge d'enseignement à la formation continue (Q.72.3)	8	
• au moins 24 heures avant le début de la charge d'enseignement	1	12,50 %
• au moins 48 heures avant le début de la charge d'enseignement	0	0,00 %
• au moins de 5 jours ouvrables avant la date de début de la charge d'enseignement	1	12,50 %
• au moins 10 jours ouvrables avant la date de début de la charge d'enseignement	2	25,00 %
• au moins 15 jours ouvrables avant la date de début de la charge d'enseignement	1	12,50 %
• autres : aucune précision sur la durée du délai utilisé	3	37,50 %

	OUI	% OUI /
• au cas par cas, selon la raison invoquée par l'enseignante ou l'enseignant et si le délai est jugé raisonnable par le collège (Q.72.5)	16	39,02 %
• autres, expliquez (Q.72.6)	3	7,32 %

Plusieurs répondants ont spécifié aussi tenir compte de la situation au cas par cas, selon la raison invoquée par l'enseignante ou l'enseignant, si le délai est jugé raisonnable.

Certains répondants ont mentionné tenir compte des raisons médicales ou de compassion, des circonstances majeures.

Désistement pour occuper une charge d'enseignement à l'enseignement régulier

Un répondant a précisé que le personnel enseignant à la formation continue détient souvent une charge d'enseignement à temps partiel à l'enseignement régulier. Le service de la formation continue préfère accepter les désistements plutôt que de les considérer démissionnaires.

À cet effet, 18 répondants ont déclaré que le collège permet à une enseignante ou un enseignant *chargé de cours* à la formation continue de se désister, en cours de contrat, pour occuper une charge d'enseignement à l'enseignement régulier.

Un répondant a précisé que cette pratique était appliquée uniquement pour l'obtention d'un poste à l'enseignement régulier.

<ul style="list-style-type: none"> le collège permet à une enseignante ou un enseignant <i>chargé de cours</i> à la formation continue de se désister, en cours de contrat, pour occuper une charge d'enseignement à l'enseignement régulier du collège (Q.72.8) 	18	43,90 %
---	----	---------

Entente avec le syndicat sur les pratiques locales en matière de désistement

Onze répondants ont spécifié avoir convenu avec le syndicat des pratiques locales en matière de désistement du personnel enseignant après l'octroi d'une charge d'enseignement.

<ul style="list-style-type: none"> les pratiques locales en matière de désistement du personnel enseignant après l'octroi d'une charge d'enseignement sont convenues avec le syndicat (Q.72.7) 	11	26,83 %
---	----	---------

6.6. Annulation d'une charge d'enseignement

Dans le cas où le collège annule une charge d'enseignement attribuée à une enseignante ou un enseignant en raison de la baisse dans les inscriptions ou en raison d'une modification dans la grille de cours, plusieurs répondants ont mentionné attendre d'avoir suffisamment d'inscriptions avant de confirmer les cours au personnel enseignant.

- 33 répondants (80 %) ont déclaré attribuer les cours sous réserve qu'il y ait suffisamment d'inscriptions;
- 2 répondants (5 %) ont pour pratique de confirmer la charge d'enseignement sans inscrire de réserve quant à la baisse des inscriptions.

Dans le cas où aucune réserve n'avait été faite quant à la baisse des inscriptions, les répondants ont spécifié avoir :

- remplacé le cours par un autre cours de la même discipline (2);
- convenu avec l'enseignante ou l'enseignant d'un montant compensatoire pour le cours non attribué (2);
- versé la totalité du contrat sans qu'il y ait une prestation de cours (1).

	OUI	% OUI /
Lorsqu'un collègue est dans l'obligation d'annuler une charge d'enseignement attribuée à une enseignante ou un enseignant en raison d'une baisse dans les inscriptions ou en raison d'une modification dans la grille de cours, parmi les situations suivantes laquelle s'applique dans votre établissement (Q.73)		
<ul style="list-style-type: none"> • Les charges de cours de la formation continue sont toujours attribuées sous réserve qu'il y ait suffisamment d'inscriptions. Dans ce cas, le collègue confirme à l'enseignante ou à l'enseignant que le cours prévu n'est plus offert et aucune rémunération n'est versée 	33	80,49 %
<ul style="list-style-type: none"> • Le collègue avise l'enseignante ou l'enseignant que le cours prévu n'est plus offert et aucune rémunération n'est versée à l'enseignante ou l'enseignant 	2	4,88 %
<ul style="list-style-type: none"> • Le collègue avise l'enseignante ou l'enseignant que le cours prévu n'est plus offert, mais il lui offre de remplacer ce cours par un autre cours de la même discipline 	2	4,88 %
<ul style="list-style-type: none"> • Le collègue avise l'enseignante ou l'enseignant que le cours prévu n'est plus offert et il convient avec l'enseignante ou l'enseignant d'un montant compensatoire pour le cours non attribué 	1	2,44 %
<ul style="list-style-type: none"> • Le collègue avise l'enseignante ou l'enseignant que le cours prévu n'est plus offert et il verse à l'enseignante ou l'enseignant la totalité du montant prévu au contrat sans qu'il y ait une prestation de cours 	1	2,44 %

7. Les conditions de travail applicables au personnel enseignant du secteur de la formation continue dans la convention collective FEC 2010-2015

A. Le champ d'application de la convention collective

Comme le précise le champ d'application, les dispositions de la convention collective s'appliquent au personnel enseignant engagé pour donner de l'enseignement à la formation créditée, que celle-ci relève de l'enseignement régulier ou de la formation continue.

De plus, l'enseignante ou l'enseignant qui donne des cours à l'ordre d'enseignement secondaire à l'École nationale du meuble et de l'ébénisterie du Cégep de Victoriaville bénéficie des dispositions de la convention collective.

« 2-1.02

L'enseignante ou l'enseignant qui donne un cours autre qu'un cours publié dans les Cahiers de l'enseignement collégial, autre qu'un cours conduisant à l'obtention d'un diplôme d'études collégiales (DEC), autre qu'un cours conduisant à l'obtention d'une attestation d'études collégiales (AEC), autre qu'un cours faisant partie d'un module de formation reconnu par la ou le Ministre, ou autre qu'une activité de mise à niveau dont le nombre d'unités est déterminé par la ou le Ministre, n'est pas assujéti à la convention collective. »

« 2-1.04

Malgré la clause 2-1.02, l'enseignante ou l'enseignant qui donne des cours de l'ordre d'enseignement secondaire à l'École nationale du meuble et de l'ébénisterie du Cégep de Victoriaville bénéficie des dispositions de la présente convention collective. »

B. La définition de l'enseignante ou de l'enseignant à la formation continue (1-2.13)

À moins que le collège ait créé des charges d'enseignement à temps complet ou à temps partiel, le personnel enseignant de la formation continue est engagé à titre de *chargé de cours* pour les cours de la formation créditée (AEC, DEC, module de formation, activités de mise à niveau).

« 1-2.13 Enseignante ou enseignant à la formation continue

Enseignante ou enseignant engagé par le collège pour y donner l'enseignement de cours publiés dans les Cahiers de l'enseignement collégial, de cours conduisant à l'obtention d'un diplôme d'études collégiales (DEC) ou à l'obtention d'une attestation d'études collégiales (AEC), de cours faisant partie d'un module de formation reconnu par la ou le Ministre, ou d'activités de mise à niveau dont le nombre d'unités est déterminé par la ou le Ministre, pour les cours offerts aux étudiantes et étudiants inscrits à la formation continue.

Cette enseignante ou cet enseignant est engagé à titre de *chargé de cours* ou, conformément à l'Annexe VIII-4, à titre de temps complet ou de temps partiel. »

Il est possible pour le collège de créer des charges d'enseignement à temps complet ou à temps partiel à partir des ressources prévues à l'Annexe VIII-4. Si tel n'est pas le cas, alors le personnel enseignant de la formation continue est nécessairement engagé à titre de *chargé de cours*.

Le personnel enseignant de la formation continue est d'abord « une personne engagée par le collège pour y donner de l'enseignement » (1-2.11) et, à titre de *chargé de cours*, l'enseignante ou l'enseignant de la formation continue « fournit en plus de sa prestation de cours, la correction et la surveillance des examens et des travaux dans la discipline enseignée » (1-2.12).

« 1-2.11 **Enseignante ou enseignant**

Personne engagée par le collège pour y donner de l'enseignement.

1-2.12 **Enseignante ou enseignant chargé de cours**

Enseignante ou enseignant engagé à ce titre par le collège qui assume, en plus de sa prestation de cours, la correction et la surveillance des examens et des travaux dans la discipline enseignée. »

Il arrive parfois qu'une enseignante ou un enseignant à temps partiel en provenance de l'enseignement régulier obtienne un contrat de *chargé de cours* ou de temps partiel à la formation continue. Elle ou il détient alors un contrat d'engagement distinct dans les deux secteurs.

Il peut arriver aussi que les charges de cours disponibles à la formation continue soient attribuées à une enseignante ou un enseignant mis en disponibilité (MED) ayant l'obligation d'accepter une charge d'enseignement au collège (5-4.07 I) ou encore à une enseignante ou un enseignant sécuritaire du revenu (5-4.22) qui a l'obligation d'accepter toute charge d'enseignement incluant celle de la formation continue selon les dispositions qu'elle ou il aura convenues avec le collège quant à sa disponibilité pour les sessions d'automne et d'hiver.

C. **Les différents titres détenus par le personnel enseignant engagé au secteur de la formation continue**

Le personnel enseignant à la formation continue est engagé soit à titre de *chargé de cours*, soit à titre de détenteur ou détentrice d'une **charge d'enseignement à temps complet ou à temps partiel**.

Certains collèges offrent des **charges d'enseignement à la formation continue** soit à temps complet ou à temps partiel. Ces charges d'enseignement sont créées par le collège à partir des ressources allouées à cette fin (Annexe VIII-4).

Personnel enseignant engagé à la fois à l'enseignement régulier et à la formation continue

Le personnel enseignant à temps partiel de l'enseignement régulier peut obtenir une ou des charges d'enseignement disponibles à la formation continue. Dans ce cas, l'enseignante ou

l'enseignant détient un contrat d'engagement distinct dans chacun des secteurs d'enseignement : enseignement régulier et formation continue.

Dans ce cas, une enseignante ou un enseignant peut détenir une charge d'enseignement à temps partiel à l'enseignement régulier et une charge d'enseignement à titre de *chargé de cours* ou encore une charge d'enseignement à temps partiel à la formation continue. Cette situation fait en sorte que, pour une même personne, les conditions de travail applicables sont différentes. En effet, les droits et obligations du personnel enseignant à temps partiel diffèrent de ceux du personnel enseignant *chargé de cours*.

En raison de difficultés de recrutement ou encore selon les pratiques locales, une enseignante ou un enseignant à temps complet à l'enseignement régulier peut détenir une charge de cours à la formation continue (5-1.13). Cette charge de cours est alors rémunérée à titre de *chargé de cours*.

Le personnel enseignant engagé sur une charge d'enseignement à la formation continue est nécessairement *non permanent*, qu'elle ou il ait été engagé à titre de *chargé de cours*, ou à titre d'enseignante ou d'enseignant sur une charge d'enseignement à temps complet ou à temps partiel, elle ou il est toujours un *non-permanent* puisque seul le personnel détenant un poste peut obtenir la permanence et qu'il n'y a pas de poste à la formation continue, mais uniquement des charges d'enseignement. Les dispositions relatives à la création d'un poste (1-2.27 et 8-4.07) visent uniquement les ressources d'enseignement de l'enseignement régulier (8-4.00).

D. Le contrat d'engagement

À l'instar de l'enseignement régulier, les dispositions relatives à l'engagement du personnel enseignant à la formation continue précisent que le contrat d'engagement prend fin automatiquement, sans avis ni procédure, au terme de son contrat (5-1.02).

L'engagement du personnel enseignant à la formation continue se fait, par contrat écrit, selon le formulaire prévu à la convention collective (5-1.15).

E. Les dispositions de la convention collective autres que celles prévues à l'article 8-6.00 et à l'Annexe VIII-4 qui concernent spécifiquement la formation continue

La convention collective stipule que, à moins de dispositions à l'effet contraire, les dispositions de la convention collective s'appliquent à l'enseignante ou à l'enseignant de la formation continue, sous réserve des stipulations prévues dans l'article 8-6.00.

Les dispositions à l'effet contraire peuvent être regroupées de la manière suivante :

- a) celles visant uniquement le secteur de l'enseignement régulier;
- b) celles qui ne sont pas accessibles au personnel enseignant non permanent *chargé de cours*.

a) celles visant uniquement le secteur de l'enseignement régulier

4-4.00 Sélection des enseignantes et des enseignants réguliers.

5-2.00 Permanence : cet article ne peut s'appliquer au personnel enseignant de la formation continue puisqu'il n'y a pas de poste à la formation continue, mais uniquement des charges d'enseignement.

Cependant, cet article permet à une enseignante ou un enseignant qui obtient un poste à l'enseignement régulier d'obtenir sa permanence selon les dispositions qui y sont prévues notamment celles d'avoir détenu une charge à temps complet à la formation continue.

Chapitre 7 Perfectionnement, à moins d'entente entre les parties (collège et syndicat), le chapitre 7 ne s'applique pas au personnel enseignant de la formation continue.

Le chapitre 7 comprend les articles suivants : dispositions générales, congé de perfectionnement avec ou sans salaire, comité de perfectionnement, réinstallation, congé pour l'obtention d'un diplôme donnant accès aux échelles « avec maîtrise » et à l'échelon 18.

8-4.00 Nombre d'enseignantes et d'enseignants réguliers.

b) celles qui ne sont pas accessibles au personnel enseignant non permanent *chargé de cours*

Certaines dispositions s'appliquent aux deux secteurs (enseignement régulier et formation continue), mais elles ne sont pas accessibles au personnel enseignant engagé à titre de *chargé de cours*. Ainsi, la convention collective restreint parfois l'application de certaines dispositions de la convention collective selon le contrat d'engagement : *chargé de cours* ou détenteur d'une charge d'enseignement à temps complet ou à temps partiel.

L'annexe 1 dresse la liste des articles de la convention collective et indique, pour chaque article, si le personnel enseignant de la formation continue est visé ou non en fonction du contrat d'engagement.

F. Les dispositions de l'article 8-6.00 et de l'Annexe VIII-4 concernent spécifiquement la formation continue

Tel que mentionné précédemment, la convention collective stipule que, à moins de dispositions à l'effet contraire, les dispositions de la convention collective s'appliquent à l'enseignante ou à l'enseignant de la formation continue, sous réserve des stipulations prévues dans l'article 8-6.00.

1. Les sujets exclus des rencontres collège/syndicat (RCS)

L'article 8-6.00 précise que certains sujets sont **exclus** des objets pouvant faire l'objet de discussion lors **des rencontres collège/syndicat (RCS)** : les alinéas a) et b) de la clause 4-3.11 et les alinéas a), b) et c) de la clause 4-3.12. Ces sujets sont les suivants :

« 4-3.11

Le collège rencontre le syndicat avant de prendre une décision relative aux questions suivantes :

- a) les mesures de transfert d'enseignement, d'entente avec d'autres établissements d'enseignement et de modification de structures scolaires; les réductions d'effectifs, la cession partielle d'enseignement, la fermeture, l'ouverture ou la cession totale ou partielle de programme, la régionalisation, l'implantation de cours institutionnels;
- b) les implications contractuelles résultant des mesures visées à l'alinéa a) de la clause 4-3.11;

[...]

4-3.12

À la demande du syndicat, le collège le rencontre sur tout litige relatif :

- a) à la modification de la charge d'une enseignante ou d'un enseignant;
- b) à un transfert;
- c) à la répartition des charges;

[...]»

2. Les charges d'enseignement à la formation continue à temps complet ou à temps partiel allouées dans les collèges et leur utilisation (Annexe VIII-4)

Les charges d'enseignement à la formation continue prévues à l'Annexe VIII-4 sont allouées pour chacun des collèges dont le syndicat est affilié à la FEC. Pour les collèges dont le syndicat était antérieurement affilié à la FAC, il n'y a aucune allocation de charges d'enseignement à temps complet ou à temps partiel dans cette annexe.

Ces ressources peuvent être utilisées par le collège pour créer des charges d'enseignement à temps complet ou à temps partiel. Le collège peut aussi utiliser une partie de ces charges, celles de la colonne B, pour verser un montant forfaitaire à l'enseignante ou à l'enseignant *chargé de cours* qui, à la demande du collège, participe à une rencontre convoquée par le collège. La participation à une telle rencontre ne confère aucun droit ou avantage.

L'enseignante ou l'enseignant détenant une charge d'enseignement à temps complet à la formation continue et l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité (MED) ayant obtenu une telle charge par l'exercice de la priorité d'engagement (priorité 1) peut substituer partiellement ou totalement sa charge avec celle d'une enseignante ou d'un enseignant régulier après avoir obtenu l'accord du collège (8-6.04).

Cette annexe prévoit deux allocations différentes en ETC : une allocation pour la colonne A et une allocation pour la colonne B. Certaines dispositions prévoient leur utilisation sans distinction de leur provenance, colonne A ou colonne B, alors que certaines dispositions sont spécifiquement prévues pour l'utilisation des ressources de la colonne A ou de la colonne B.

2.1 Les dispositions applicables aux ressources en provenance des colonnes A ou B, sans distinction :

- L'évaluation de la charge d'enseignement est faite selon l'Annexe VIII-1, soit en utilisant la formule servant au calcul de la charge individuelle de travail (CI);
- Ces charges ne peuvent en aucun temps servir à l'acquisition de la permanence sous réserve des clauses 5-2.06 et 5-2.07. Si la charge d'enseignement de la formation continue est à temps complet, elle ne peut servir à l'acquisition de la permanence sauf dans les conditions prévues aux clauses 5-2.06 (*détenir 3 charges à temps complet, dont au moins 2 à l'enseignement régulier*) et 5-2.07 (*le 1^{er} des 2 contrats consécutifs à temps complet doit avoir été fait à l'enseignement régulier et l'enseignante ou l'enseignant doit avoir au moins 3 ans d'ancienneté avant le 1^{er} des 2 contrats*);
- Ces charges d'enseignement ne peuvent permettre à l'enseignante ou à l'enseignant de se soustraire aux obligations stipulées dans l'article 5-4.00 (*modalités de la sécurité d'emploi*), ni servir à d'autres priorités d'emploi que celles prévues aux clauses 5-4.17 (*enseignement régulier*), 8-6.03 (*formation continue*) et 8-7.01 (*cours d'été*);
- L'enseignante ou l'enseignant affecté à une telle charge jouit des droits et avantages que lui procure une année d'enseignement selon les dispositions de la convention collective;
- Les charges d'enseignement peuvent être à temps complet ou être fractionnées en charge d'enseignement à temps partiel;
- Les charges octroyées pour une année donnée sont normalement utilisées l'année où elles sont allouées; cependant, par entente entre le collège et le syndicat, ces charges peuvent être transférées à une année ultérieure.

2.2 Les dispositions applicables uniquement aux ressources en provenance de la colonne A :

Après entente entre les parties, les charges de la colonne A peuvent être utilisées à d'autres fins que de l'enseignement et dans ce cas, chaque charge d'enseignement à temps complet est comptabilisée pour une valeur de 0,46 ETC. Si l'entente prévoit que la charge d'enseignement est transformée en argent, elle valait 26 550 \$ en 1999-2000 et elle doit être augmentée dans la même proportion et au même moment que les échelles de salaire (Annexe VI1).

2.3 Les dispositions applicables uniquement aux ressources en provenance de la colonne B :

Ces charges d'enseignement peuvent aussi être transformées en argent à raison de 46 % du salaire moyen du collègue et être utilisées pour verser un montant forfaitaire à l'enseignante ou à l'enseignant *chargé de cours* qui, à la demande du collègue, participe à une rencontre convoquée par le collègue. La participation à une telle rencontre ne confère aucun droit ou avantage.

3. La sélection du personnel enseignant à la formation continue

L'article 8-6.00 précise les règles applicables pour la sélection du personnel enseignant de la formation continue.

Lorsque le collègue doit choisir entre plusieurs candidates et candidats, lors **d'une première embauche**, alors il le fait selon le mécanisme de sélection qu'il aura déterminé incluant les dispositions de la clause 8-6.02. La convention collective balise la composition du comité ou mécanisme de sélection mis en place par le collègue : le mécanisme de sélection du collègue doit prévoir la participation d'au moins une enseignante ou un enseignant soit en provenance de la discipline de la charge d'enseignement à combler ou, à défaut, d'une enseignante ou d'un enseignant désigné par le syndicat en provenance de la formation continue ou de l'enseignement régulier. Le mécanisme de sélection doit préciser au collègue l'ordre d'engagement des candidates ou des candidats.

« 8-6.02

Les mécanismes de sélection du personnel enseignant de la formation continue sont déterminés par le collègue et prévoient la participation d'au moins une (1) enseignante ou un (1) enseignant de la manière suivante :

- a) une enseignante ou un enseignant de la formation continue dans la discipline de la charge d'enseignement à combler,

à défaut,

- b) une enseignante ou un enseignant, désigné par le syndicat, en provenance de la formation continue ou à défaut, en provenance de l'enseignement régulier. »

Par la suite, une enseignante ou un enseignant non permanent qui est à l'emploi ou l'a été peut exercer sa priorité d'emploi sur une charge d'enseignement disponible en posant sa candidature, par écrit, dans les délais prévus. La durée pendant laquelle celle-ci ou celui-ci peut exercer sa priorité d'emploi varie selon la ou les priorités détenues comme nous le verrons dans la section 4 concernant l'ordre de priorité d'engagement.

Afin de choisir parmi les enseignants prioritaires, le collègue applique alors l'ordre de priorité d'engagement prévu à la clause 8-6.03.

4. L'ordre de priorité d'engagement pour les charges d'enseignement de la formation continue (8-6.03)

Le collège attribue les charges d'enseignement disponibles à la formation continue en suivant l'ordre de priorité d'engagement prévu à la clause 8-6.03. Cependant, il y a une particularité dans l'application de l'ordre de priorité d'engagement des charges d'enseignement de la formation continue. Il existe deux ordres de priorité d'engagement.

En effet, pour les charges d'enseignement à temps complet ou à temps partiel créées à partir des ressources de l'Annexe VIII-4, il existe deux types de ressources : celles en provenance de la colonne A et celles en provenance de la colonne B. Ces charges d'enseignement ne sont pas octroyées de la même manière selon leur provenance. Les charges d'enseignement en provenance de la colonne B font l'objet d'un ordre de priorité d'engagement spécifique.

Dans tous les cas, l'enseignante ou l'enseignant *non permanent* peut faire valoir sa priorité d'emploi jusqu'à ce qu'elle ou il ait atteint la valeur d'un temps complet. De même, à l'instar de l'enseignement régulier, une enseignante ou un enseignant *non permanent* en invalidité peut faire valoir sa priorité d'engagement sur une charge d'enseignement et obtenir que la charge lui soit réservée (5-4.16 b).

L'enseignante ou l'enseignant absent en raison d'un congé lié aux droits parentaux peut aussi faire valoir sa priorité d'emploi (5-4.16 a).

Finalement, si une enseignante ou un enseignant peut faire valoir plus d'une priorité d'emploi, elle ou il peut utiliser celle qui lui est la plus favorable (5-4.16 d).

Lorsque l'ordre de priorité d'engagement est épuisé alors le collège peut recourir à l'embauche de nouveau personnel enseignant selon le mécanisme de sélection qu'il aura mis en place.

- a) *La priorité d'engagement pour les charges d'enseignement à la formation continue, sauf pour les charges à temps complet et à temps partiel en provenance de la colonne B de l'annexe VIII-4*

À l'exception des charges d'enseignement de la colonne B de l'annexe VIII-4 pour lesquelles il y a un ordre d'engagement particulier (*priorité absolue accordée au personnel enseignant non permanent ayant déjà enseigné à la formation continue*), l'ordre de priorité d'engagement des charges d'enseignement de la formation continue est le suivant :

« 8-6.03

Lorsque le collège comble une charge d'enseignement à la formation continue, sous réserve de l'Annexe VIII-4, il procède à l'engagement selon l'ordre de priorités suivant :

1. l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité du collège, pour une charge dans sa discipline;

2. l'enseignante ou l'enseignant qui détenait une charge à la formation continue prévue à l'Annexe VIII-4, pour une charge dans sa discipline, pour chacune des trois (3) années qui suivent l'échéance de son dernier contrat, si elle ou il soumet sa candidature par écrit dans les délais prévus à la convention collective;
3. l'enseignante ou l'enseignant non permanent ayant trois (3) années d'ancienneté ou plus, pour une charge dans sa discipline, *sous réserve de difficultés d'ordre pédagogique*, pour chacune des trois (3) années qui suivent l'échéance de son dernier contrat, si elle ou il soumet sa candidature par écrit dans les délais prévus à la convention collective;
4. l'enseignante ou l'enseignant non permanent qui a à son crédit moins de trois (3) années d'ancienneté, qui a déjà enseigné à la formation continue dans le collège, pour une charge d'enseignement dans sa discipline, *sous réserve de difficultés d'ordre pédagogique*, pour l'année qui suit l'échéance de son dernier contrat, si elle ou il soumet sa candidature par écrit dans les délais prévus à la convention collective. »

Le collège attribuera automatiquement la charge d'enseignement selon la priorité ou le rang détenu dans l'ordre de priorité d'engagement par les enseignantes et enseignants ayant soumis leur candidature, *sous réserve de difficultés pédagogiques*. En effet, le collège peut ne pas accorder la priorité d'emploi à une enseignante ou à un enseignant en raison de *difficultés pédagogiques*.²²

La priorité 1 est réservée au personnel enseignant MED pour toute charge d'enseignement *dans sa discipline*. Le personnel enseignant MED est tenu d'accepter la charge d'enseignement, s'il n'a pas encore atteint au moins 64 unités²³ et si cette charge d'enseignement est constituée de cours qui se terminent avant le 24 juin; dans ce cas, les cours confiés au MED sont considérés comme faisant partie de la session d'hiver aux fins de calcul de sa charge individuelle de travail (CI). Même si les cours se terminent après le 24 juin, il est tenu de les donner jusqu'à la fin. La convention collective précise que, si le cours se poursuit de telle sorte qu'il y a empiètement sur sa période de vacances, il est alors rémunéré à raison de 1/260^e du salaire annuel pour chaque jour d'enseignement effectué pendant sa période de vacances (5-4.07 I).

L'article 8-6.00 prévoit que les enseignantes et les enseignants MED ayant obtenu une charge d'enseignement à la formation continue peuvent substituer totalement ou partiellement cette charge avec une enseignante ou un autre enseignant de l'enseignement régulier. Cette substitution est possible avec l'accord du collègue (8-6.04).

La priorité 2 est réservée au personnel enseignant *non permanent* de la formation continue détenteur d'une *charge d'enseignement à temps complet ou à temps partiel* de

²² L'expression *sous réserve de difficultés pédagogiques* a fait l'objet d'arbitrages. Le collège ne peut refuser l'octroi d'une charge d'enseignement en raison du fait que les étudiantes et les étudiants ne sont pas exposés à une variété d'enseignantes et d'enseignants ayant des expériences différentes et des approches pédagogiques différentes (SA 7961) ou encore en raison d'efficacité pédagogique ou des contraintes de temps (SA 8441).

²³ 64 unités = 80 % de 80 unités. Cette obligation est réduite à au moins 48 unités ou 60 % si le MED est admissible à la retraite sans réduction actuarielle.

la formation continue (qui est ou a été à l'emploi) pour une charge dans sa discipline et ce, pour une période de 3 ans suivant la date de fin d'expiration de son dernier contrat, et ce, peu importe son ancienneté cumulée.

La **priorité 3** est réservée au personnel enseignant non permanent *en provenance de l'enseignement régulier* ou *en provenance de la formation continue (chargé de cours)* ayant cumulé au moins 3 ans d'ancienneté pour une charge dans sa discipline, et ce, pour une période de 3 ans suivant la date de fin d'expiration de son dernier contrat.

Ainsi, dans la convention collective FEC, le personnel enseignant non permanent *en provenance de l'enseignement régulier* détient une priorité d'emploi sur les charges d'enseignement de la formation continue, si et seulement si, elle ou il détient au moins 3 ans d'ancienneté.

Cette priorité inclut l'enseignante ou l'enseignant **non permanent sécuritaire du revenu (5-4.22)**, soit ayant assumé à l'enseignement régulier une charge d'enseignement d'au moins 0,50 ETC pendant au moins 5 ans. L'enseignante ou l'enseignant sécuritaire du revenu n'a pas à poser sa candidature, elle ou il a **l'obligation d'accepter toute charge d'enseignement** incluant celle de la formation continue, selon les dispositions qu'elle ou il aura convenu avec le collègue quant à sa disponibilité pour les sessions d'automne et d'hiver (8-8.01).

Cependant lorsqu'une enseignante ou un enseignant sécuritaire du revenu obtient une charge d'enseignement de la formation continue, cette charge ne peut être calculée dans son équivalent temps complet de 0,50 de l'année au cours de laquelle la charge a été effectuée. L'équivalent de 0,50 ETC servant à l'application des dispositions de la clause 5-4.22 se calcule uniquement sur les charges d'enseignement de l'enseignement régulier et des cours d'été.

« 5-4.22

[...]

C) Si l'enseignante ou l'enseignant ne se soustrait pas de cette protection salariale, elle ou il accepte les conditions suivantes :

1. elle ou il accepte la charge d'enseignement que le collègue lui attribue, y compris, si cela est encore nécessaire, une charge d'enseignement constituée de cours d'été qui se terminent avant le 24 juin. S'il y a empiétement sur sa période de vacances, l'enseignante ou l'enseignant est rémunéré selon la clause 6-1.06;
2. elle ou il accepte, jusqu'à concurrence de sa protection salariale, toute fonction liée à la tâche d'enseignement sans que le consentement prévu à l'alinéa b) de la clause 8-3.01 soit requis.

Toute charge d'enseignement dans un autre collège, supérieure à zéro virgule cinq (0,5) ETC, réduit la protection salariale de la portion excédant zéro virgule cinq (0,5) ETC. »

La **priorité 4** est réservée au personnel enseignant non permanent *en provenance de la formation continue (chargé de cours)* ayant cumulé moins de 3 ans d'ancienneté pour une charge dans sa discipline, et ce, pour une période de 1 an suivant la date de fin d'expiration de son dernier contrat.

Pour les **priorités 3 et 4**, la charge d'enseignement est attribuée automatiquement à l'enseignante ou à l'enseignant *sous réserve de difficultés pédagogiques*, selon sa priorité d'emploi et son ancienneté.

Le collège attribuera automatiquement la charge d'enseignement selon la priorité ou le rang détenu dans l'ordre de priorité d'engagement par les enseignantes et enseignants ayant soumis leur candidature, *sous réserve de difficultés pédagogiques*.

Pour les **priorités 2 et 3**, la période de 3 ans peut être prolongée à 5 ans dans une discipline où il y a eu l'octroi d'un recyclage vers poste réservé, dans la discipline où le poste est réservé et dans la discipline du MED (5-4.21 H).

Si plusieurs enseignantes ou enseignants détiennent la même priorité (même rang), alors la charge d'enseignement sera attribuée selon les critères prévus pour les discriminer : ancienneté, expérience et scolarité.

b) *un ordre de priorité d'engagement particulier pour les charges d'enseignement à temps complet et à temps partiel en provenance de la colonne B de l'annexe VIII-4*

En ce qui concerne les charges d'enseignement à temps complet ou à temps partiel créées à partir des ressources de la **colonne B de l'annexe VIII-4**, l'enseignante ou l'enseignant non permanent ayant déjà enseigné à la formation continue détient la **priorité 1**. Le texte de l'alinéa VIII-4 est le suivant :

« [...] »

2. Ces charges sont attribuées conformément à la clause 8-6.03. Toutefois, pour les charges de la colonne B, les priorités de cette clause sont remplacées par la suivante :

- l'enseignante ou l'enseignant non permanent qui a déjà enseigné à la formation continue dans le collège, pour une charge d'enseignement dans sa discipline, *sous réserve de difficultés d'ordre pédagogique*, pour l'année qui suit l'échéance de son dernier contrat, si elle ou il soumet sa candidature par écrit dans les délais prévus à la convention collective. »

Cette situation particulière avantage le personnel enseignant non permanent *en provenance de la formation continue (chargé de cours* ou détenteur d'une charge d'enseignement à temps complet ou à temps partiel) pour l'octroi des charges d'enseignement créées à partir des ressources de la colonne B, et ce, devant le personnel MED et devant le personnel non permanent de l'enseignement régulier.

Cette priorité d'engagement est valable pendant une année seulement soit pendant l'année qui suit l'échéance de son dernier contrat. Lorsque la période couverte par la priorité d'emploi est écoulée, si aucune enseignante ou aucun enseignant n'est visé, alors les dispositions de la clause 8-6.03 s'appliquent.

Si plusieurs enseignantes ou enseignants détiennent la même priorité (même rang), alors la charge d'enseignement sera attribuée selon les critères prévus pour les discriminer : ancienneté, expérience et scolarité.

5. Les limites à l'exercice du droit à la priorité d'emploi sur les charges d'enseignement de la FEC

La convention collective précise quelles sont les limites à l'exercice du droit à la priorité d'emploi pour une enseignante ou un enseignant non permanent :

- si l'enseignante ou l'enseignant est à temps complet;
- lorsqu'une enseignante ou un enseignant est **exclusivement chargé de cours**, si elle ou il atteint 700 périodes au cours d'une même année d'engagement.

L'article 8-6.00 stipule que les dispositions relatives au *double emploi* (5-1.13) s'appliquent aux charges d'enseignement disponibles à la formation continue. En conséquence, sous réserve de difficultés de recrutement, lorsqu'une enseignante ou un enseignant est **à temps complet** au collège ou ailleurs, elle ou il ne devrait plus obtenir d'autres charges d'enseignement. La vérification du cumul d'emplois au collège ou ailleurs se fait à partir d'une déclaration écrite de la personne concernée selon le formulaire prévu à l'Annexe V-9.

Pour être à temps complet au collège (1-2.16), une enseignante ou un enseignant peut soit détenir un contrat de 12 mois afin d'assumer une charge complète, soit détenir 2 pleines charges session, au cours d'une même année d'engagement, ou soit encore être enseignante ou enseignant à temps partiel dont la charge individuelle totale atteint 80 unités au cours d'une année d'engagement.

Pour l'enseignante ou l'enseignant qui est **exclusivement chargé de cours**, le nombre d'heures à partir duquel le collège ne peut offrir de charge d'enseignement a été fixé à 700 périodes au cours d'une même année d'engagement (depuis le 1^{er} août précédent).

« 5-1.13

Sous réserve de difficultés de recrutement, la personne occupant un emploi à temps complet, au collège ou ailleurs, ne peut avoir accès à une charge d'enseignement à pourvoir.

Aux fins de la présente clause, l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel engagé pour une pleine charge session n'est pas considéré détenteur d'un emploi à temps complet. Il en est de même pour l'enseignante ou l'enseignant *exclusivement chargé de cours* qui n'a pas atteint 700 périodes depuis le 1^{er} août précédent.

À moins d'entente à l'effet contraire entre les parties, la vérification du cumul d'emplois, au collège ou ailleurs, se fait à partir d'une déclaration écrite de la

L'enseignante ou l'enseignant détenteur d'une charge à la formation continue prévue à l'Annexe VIII-4 et l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité ayant une charge en raison de l'exercice de la priorité 1 prévue au présent article peuvent substituer, partiellement ou totalement, leur charge avec celle d'une autre enseignante ou d'un autre enseignant à l'enseignement régulier, après avoir obtenu l'accord du collègue. »

7. L'application de la formule servant au calcul de la charge individuelle de travail (CI)

L'article 8-6.00 précise que les dispositions relatives au calcul de la charge individuelle de travail (CI) s'appliquent sauf pour le personnel enseignant *chargé de cours*.

La clause 8.6-05 stipule que la charge d'enseignement de la formation continue est calculée en appliquant la formule servant au calcul de la CI, selon les dispositions prévues à l'article 8-5.00 et à l'Annexe VIII-1, si la charge d'enseignement de la formation continue est détenue par :

- une enseignante ou un enseignant MED (priorité 1);
- une enseignante ou un enseignant visé par la clause 5-4.22 (sécuritaire du revenu);
- une enseignante ou un enseignant non permanent détenant une charge à la formation continue selon les modalités de l'annexe VIII-4.

Pour toutes les autres charges d'enseignement détenues à la formation continue, l'enseignante ou l'enseignant est engagé à titre de *chargé de cours* et est rémunéré à ce titre.

« L'ETC de la charge de l'enseignante ou de l'enseignant visé est calculé à l'aide de la formule suivante :

$$\text{ETC} = \text{CI} + \frac{\text{nombre de périodes à la formation continue ou au cours d'été}}{525} \text{ »}$$

80

8. L'obligation de poser sa candidature

À moins d'entente entre les parties, pour bénéficier de la priorité d'emploi, contrairement aux charges d'enseignement disponibles à l'enseignement régulier qui font l'objet d'une offre générale de service (5-1.11), le personnel enseignant non permanent à l'emploi du collègue qui souhaite obtenir une charge d'enseignement à la formation continue doit poser sa candidature par écrit selon les délais prévus à la convention collective à la suite de l'affichage.

9. Le retrait de la priorité d'emploi exercée par le personnel enseignant engagé à la formation continue

L'article 8-6.00 précise que les dispositions de l'enseignement régulier relatives au retrait de la priorité d'emploi s'appliquent au personnel enseignant de la formation continue. (5-1.08 et 5-1.09)

« 5-1.08

Avant le 1^{er} juin, le collège fait connaître par écrit à l'enseignante ou l'enseignant non permanent les motifs précis reliés à sa fonction d'enseignante ou d'enseignant retenus contre elle ou lui pour le non-octroi de la priorité d'emploi prévue aux clauses 5-4.17, 8-6.03 et 8-7.01. Le collège fait parvenir une copie de l'avis de non-octroi de la priorité au syndicat.

5-1.09

Le non-octroi à une enseignante ou un enseignant non permanent de la priorité d'emploi prévue aux clauses 5-4.17, 8-6.03 et 8-7.01 n'est pas matière à grief sauf pour l'enseignante ou l'enseignant qui, selon la première des éventualités suivantes, a :

- a) occupé une charge d'enseignement à temps complet;
- b) occupé une charge d'enseignement équivalente au moins à zéro virgule cinq (0,5) équivalent temps complet par année pendant deux (2) années d'engagement consécutives;
- c) cumulé une virgule cinq (1,5) année d'ancienneté.

Il appartient alors au collège d'établir que sa décision l'est pour une cause juste.»

Au plus tard le 1^{er} juin de chaque année, le collège peut procéder au retrait de la priorité d'emploi en faisant connaître, par écrit, à l'enseignante ou à l'enseignant les motifs précis liés à sa fonction d'enseignante ou d'enseignant retenus contre elle ou lui. Une copie de cet avis est expédiée en même temps au syndicat (5-1.08).

Le retrait de la priorité d'emploi **est matière à grief** si l'enseignante ou l'enseignant a occupé une charge d'enseignement à temps complet, ou a occupé une charge d'enseignement au moins égale à 0,50 ETC par année au cours de 2 années d'engagement consécutives, ou encore a cumulé au moins 1,5 année d'ancienneté. En cas de grief, il appartient au collège de démontrer que sa décision de ne pas octroyer la priorité d'emploi l'est pour une cause juste (5-1.09).

Le retrait de la priorité d'emploi a pour effet de retirer à l'enseignante ou à l'enseignant le bénéfice d'obtenir une nouvelle charge d'enseignement en faisant valoir sa priorité d'emploi.

Normalement, la priorité d'emploi est retirée pour toutes les charges d'enseignement au collège, soit celles disponibles à la formation continue et à l'enseignement régulier. En effet, le retrait de la priorité d'emploi a pour effet de faire perdre l'ancienneté acquise au collège.

10. Les procédures de grief et d'arbitrage

L'article 8-6.00 prévoit que les dispositions du chapitre 9-0.00 concernant les **procédures de grief et d'arbitrage** s'appliquent pour les dispositions qui régissent le personnel enseignant de la formation continue.

Article 8-6.00 - Formation continue

« 8-6.01

À moins de stipulations à l'effet contraire, la convention collective s'applique à l'enseignante ou à l'enseignant de la formation continue, sous réserve des dispositions du présent article.

8-6.02

Les mécanismes de sélection du personnel enseignant de la formation continue sont déterminés par le collège et prévoient la participation d'au moins une (1) enseignante ou un (1) enseignant de la manière suivante :

- a) une enseignante ou un enseignant de la formation continue dans la discipline de la charge d'enseignement à combler;

à défaut,

- b) une enseignante ou un enseignant, désigné par le syndicat, en provenance de la formation continue ou, à défaut, en provenance de l'enseignement régulier.

8-6.03

Lorsque le collège comble une charge d'enseignement à la formation continue, sous réserve de l'Annexe VIII-4, il procède à l'engagement selon l'ordre de priorités suivant :

1. l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité du collège, pour une charge dans sa discipline;
2. l'enseignante ou l'enseignant qui détenait une charge à la formation continue prévue à l'Annexe VIII-4, pour une charge dans sa discipline, pour chacune des trois (3) années qui suivent l'échéance de son dernier contrat, si elle ou il soumet sa candidature par écrit dans les délais prévus à la convention collective;
3. l'enseignante ou l'enseignant non permanent ayant trois (3) années d'ancienneté ou plus, pour une charge dans sa discipline, sous réserve de difficultés d'ordre pédagogique, pour chacune des trois (3) années qui suivent l'échéance de son dernier contrat, si elle ou il soumet sa candidature par écrit dans les délais prévus à la convention collective;
4. l'enseignante ou l'enseignant non-permanent qui a à son crédit moins de trois (3) années d'ancienneté, qui a déjà enseigné à la formation continue dans le collège, pour une charge d'enseignement dans sa discipline, sous réserve de difficultés d'ordre pédagogique, pour l'année qui suit l'échéance de son dernier contrat, si elle ou il soumet sa candidature par écrit dans les délais prévus à la convention collective.

Si plusieurs enseignantes ou enseignants ont la même priorité pour la même charge, dans la discipline, le collège procède à l'engagement de celle ou de celui qui, à la date de fin d'affichage, a le plus d'ancienneté aux fins des modalités de la sécurité d'emploi et, à ancienneté égale, de celle ou de celui qui a le plus d'expérience et, à expérience égale, de celle ou de celui qui a le plus de scolarité.

L'exercice de l'une de ces priorités est soumis à l'application de la clause 5-1.13.

Un programme d'accès à l'égalité en emploi établi conformément à l'article 2-4.00 peut modifier ou remplacer les critères ancienneté, expérience et scolarité, aux priorités 3 et 4.

Sous réserve des dispositions de l'alinéa I) de la clause 5-4.07, la comptabilisation de la charge obtenue par l'exercice d'une des priorités se fait de la façon prévue à la clause 8-6.05.

L'exercice de l'une de ces priorités ne peut avoir pour effet d'obliger le collège à attribuer à une enseignante ou à un enseignant, au cours d'une même session, une charge totale supérieure à zéro virgule six mille huit cent soixante-quinze (0,6875) calculée conformément à la formule de la clause 8-6.05.

Ces priorités d'emploi sont assujetties aux clauses 5-1.08 et 5-1.09 de la convention collective.

8-6.04

L'enseignante ou l'enseignant détenteur d'une charge à la formation continue prévue à l'Annexe VIII-4 et l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité ayant une charge en raison de l'exercice de la priorité 1 prévue au présent article peuvent substituer, partiellement ou totalement, leur charge avec celle d'une autre enseignante ou d'un autre enseignant à l'enseignement régulier, après avoir obtenu l'accord du collègue.

8-6.05

La charge d'enseignement de l'enseignante ou de l'enseignant mis en disponibilité résultant de l'exercice de la priorité 1, celle de l'enseignante ou de l'enseignant qui bénéficie de la protection salariale prévue à la clause 5-4.22, pour la charge correspondant à sa protection salariale, et celle de l'enseignante ou de l'enseignant non permanent détenteur d'une charge à la formation continue prévue à l'Annexe VIII-4 est calculée selon l'article 8-5.00.

Pour toutes les autres charges d'enseignement à la formation continue, l'enseignante ou l'enseignant est engagé à titre d'enseignante ou d'enseignant *chargé de cours* à la formation continue et est rémunéré à ce titre.

L'ETC de la charge de l'enseignante ou de l'enseignant visé est calculé à l'aide de la formule suivante :

$$\text{ETC} = \text{CI} + \frac{\text{nombre de périodes à la formation continue ou au cours d'été}}{525}$$

80 525

8-6.06

À moins d'entente entre les parties, le chapitre 7-0.00 ne s'applique pas.

Aux fins du calcul des sommes prévues à l'article 7-1.00, l'enseignante ou l'enseignant à la formation continue n'est pas comptabilisé.

8-6.07

Les procédures de règlement d'un grief et d'arbitrage prévues aux articles 9-1.00, 9-2.00 et 9-3.00 s'appliquent à l'enseignante ou à l'enseignant de la formation continue pour les dispositions de la convention collective qui le régissent.

Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation des parties nationales et sont soumises à l'application de l'article 59 de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*, si elles sont agréées et signées par les parties locales.

8-6.08

Ne s'appliquent pas :

- a) les alinéas a) et b) de la clause 4-3.11;
- b) les alinéas a), b) et c) de la clause 4-3.12. »

« ANNEXE VIII-4**CHARGE À LA FORMATION CONTINUE**

1. Les charges à la formation continue sont réparties de la manière suivante :

Collège ou Campus	A	B
Bois-de-Boulogne	5,00	8,18
Champlain : Campus Lennoxville	2,00	2,64
Drummondville	3,00	2,95
Gaspésie et des Îles		
Gaspé	0,00	0,00
Centre d'études collégiales des Îles-de-la-Madeleine	0,00	0,00
Gérald-Godin	1,00	1,42
Matane	2,00	2,28
Centre matapédien d'études collégiales du Cégep de Matane	0,00	0,00
Rimouski	0,00	0,00
Institut maritime du Québec	0,00	0,00
Centre matapédien d'études collégiales du Cégep de Rimouski	0,00	0,00
Rivière-du-Loup	0,00	0,00
Sainte-Foy	7,00	7,82
Sorel-Tracy	0,00	0,00
Victoriaville	2,00	3,41

2. Ces charges sont attribuées conformément à la clause 8-6.03. Toutefois, pour les charges de la colonne B, les priorités de cette clause sont remplacées par la suivante :
- l'enseignante ou l'enseignant non permanent qui a déjà enseigné à la formation continue dans le collège, pour une charge d'enseignement dans sa discipline, sous réserve de difficultés d'ordre pédagogique, pour l'année qui suit l'échéance de son dernier contrat, si elle ou il soumet sa candidature par écrit dans les délais prévus à la convention collective.

L'évaluation de la charge d'enseignement de l'enseignante ou de l'enseignant qui occupe une de ces charges est faite conformément à l'Annexe VIII-1.

3. Ces charges ne peuvent servir aux fins d'acquisition de la permanence, sous réserve des clauses 5-2.06 et 5-2.07, ni permettre à l'enseignante ou l'enseignant qui y est affecté de se soustraire pour les années subséquentes aux obligations qui lui sont stipulées à l'article 5-4.00, ni servir à établir d'autres priorités d'emploi que celles déjà prévues aux clauses 5-4.17, 8-6.03 et 8-7.01.
4. L'enseignante ou l'enseignant affecté à une telle charge bénéficie, si la convention collective le permet et alors de la façon dont elle le permet et à moins de stipulations contraires à la présente annexe, des droits et des avantages que procure une année d'enseignement.
5. Après entente entre les parties, les charges de la colonne A peuvent être fractionnées. Elles peuvent aussi être utilisées à d'autres fins. Dans ce cas, chaque charge à temps complet est comptabilisée pour une valeur de zéro virgule quarante-six (0,46) ETC. Si l'entente le prévoit, cette charge peut être transformée en argent; et vaut vingt-six mille cinq cent cinquante dollars (26 550 \$) en 1999-2000. Ce montant est augmenté dans la même proportion et au même moment que les échelles de salaire de l'Annexe VI-1.
6. Les charges de la colonne B peuvent aussi être fractionnées en charges à temps partiel. De plus, ces charges peuvent être transformées en argent (quarante-six pour cent (46 %) du salaire moyen) aux fins notamment de verser un montant forfaitaire à l'enseignante ou l'enseignant *chargé de cours* qui, à la demande du collègue, participe à une rencontre convoquée par le collègue. La participation à une telle rencontre ne confère aucun droit ou avantage.
7. Les charges octroyées pour une année donnée sont utilisées l'année où elles sont allouées. Toutefois, après entente entre les parties, ces charges peuvent être transférées à une année ultérieure. »

Annexe 1

Liste des articles et annexes de la convention collective FEC 2010-2015

LISTE DES ARTICLES ET ANNEXES DE LA CONVENTION COLLECTIVE FEC 2010-2015		
Article (s) Annexe (s)	Objet	Commentaires
1-1.00	Interprétation	
1-2.00	Définitions	
2-1.00	Champ d'application	
2-2.00	Reconnaissance	
2-3.00	Non-discrimination	
2-4.00	Accès à l'égalité en emploi	
2-5.00	Violence et harcèlement psychologique	
2-6.00	Harcèlement sexuel	
3-1.00	Déléguée ou délégué syndical	
3-2.00	Activités syndicales	
3-3.00	Droit de réunion, local et affichage	
3-4.00	Cotisation syndicale	
4-1.00	Comité de programme et département	Fonctionnement départemental et comité de programme : il n'y a pas de département à la formation continue et l'obligation de former un comité de programme et de nommer un coordonnateur de programme ne vise que le DEC
4-2.00	Information	
4-3.00	Rencontre entre le collègue et le syndicat (RCS)	Certains sujets sont exclus des rencontres RCS : 4-3.11 a) et b); 4-3.12 a), b) et c)
4-4.00	Sélection des enseignantes et enseignants réguliers	Non applicable à la FC
5-1.00	Engagement	L'offre générale de service (OGS) ne s'applique pas aux charges d'enseignement de la formation continue Le retrait de priorité (5-1.08 et 5-1.09) s'applique au personnel enseignant de la FC

LISTE DES ARTICLES ET ANNEXES DE LA CONVENTION COLLECTIVE FEC 2010-2015		
Article (s) Annexe (s)	Objet	Commentaires
5-2.00	Permanence	Non applicable à la FC
5-3.00	Ancienneté aux fins des modalités de la sécurité d'emploi	
5-4.00	Modalités de la sécurité d'emploi	Enseignante ou enseignant de la FC ne peut être MED puisqu'elle ou il ne détient pas de poste. Elle ou il n'est pas éligible aux dispositions applicables aux MED Enseignante ou enseignant de la FC ne peut être sécuritaire du revenu (5-4.22) – dispositions réservées à l'enseignement régulier
5-5.00	Régimes d'assurance-vie, assurance-maladie et assurance-traitement	Non applicable à la FC - pour le personnel enseignant <i>chargé de cours</i> . (5-5.01) – cet article ne s'applique pas pour le personnel enseignant <i>chargé de cours</i> , mais s'applique pour le personnel enseignant à temps partiel et à temps complet
5-6.00	Droits parentaux	Applicable au personnel enseignant <i>chargé de cours</i> (5-6.07)
5-7.00	Congé pour activités professionnelles	
5-8.00	Charge publique	
5-9.00	Jours fériés	
5-10.00	Congés spéciaux et congé pour raisons familiales	
5-11.00	Assignment provisoire d'une enseignante ou d'un enseignant à une autre catégorie de personnel	Accessible au non permanent si : – Avoir occupé une charge à temps complet (2 ans) ou – Avoir au moins 3 ans d'ancienneté
5-12.00	Échange inter-collèges	Non applicable à la FC - pour permanent seulement
5-13.00	Congé à traitement différé ou anticipé	Non applicable à la FC - pour permanent seulement
5-14.00	Changement technologique	
5-15.00	Prêt de services	Non applicable à la FC - Cet article ne

LISTE DES ARTICLES ET ANNEXES DE LA CONVENTION COLLECTIVE FEC 2010-2015		
Article (s) Annexe (s)	Objet	Commentaires
		précise pas s'il faut être permanent. Cependant, le prêt de service a été introduit pour l'utilisation des MED dans le cadre des mesures d'employabilité (5-4.23)
5-16.00	Congé mi-temps	Non applicable à la FC - sauf si a occupé une charge d'enseignement à temps complet pendant 2 ans ou avoir au moins 3 ans d'ancienneté
5-17.00	Programme volontaire de réduction du temps de travail	Non applicable à la FC - sauf si détient une charge d'enseignement à temps complet <u>et</u> avoir 3 ans d'ancienneté
5-18.00	Sanctions	
5-19.00	Santé et sécurité au travail	
5-20.00	Programme de retraite progressive	Accessible à l'enseignante ou l'enseignant à temps complet seulement
5-21.00	Responsabilité civile	
5-22.00	Congé sans salaire	Non applicable à la FC - sauf si a occupé une charge d'enseignement à temps complet pendant 2 ans ou avoir au moins 3 ans d'ancienneté
6-1.00	Traitement	Le taux horaire comprend la rémunération due à titre de vacances (6-1.03)
6-2.00	Calcul de l'expérience	La rémunération du personnel enseignant <i>chargé de cours</i> est basée uniquement sur la scolarité
6-3.00	Évaluation de la scolarité	
6-4.00	Échelles de traitement de l'enseignante ou de l'enseignant à temps complet ou à temps partiel	
6-5.00	Taux horaires de l'enseignante ou de l'enseignant <i>chargé de cours</i>	
6-6.00	Modalités de versement du salaire	
6-7.00	Frais de déplacement	
7-1.00	Dispositions générales (perfectionnement)	Non applicable à la FC
7-2.00	Congé de perfectionnement avec salaire	Non applicable à la FC

LISTE DES ARTICLES ET ANNEXES DE LA CONVENTION COLLECTIVE FEC 2010-2015		
Article (s) Annexe (s)	Objet	Commentaires
7-3.00	Congé de perfectionnement sans salaire	Non applicable à la FC
7-4.00	Comité de perfectionnement	Non applicable à la FC
7-5.00	Réinstallation	Non applicable à la FC
8-1.00	Dispositions générales	
8-2.00	Vacances	Non applicable au personnel chargé de cours Le taux horaire comprend la rémunération due à titre de vacances (6-1.03)
8-3.00	Tâche d'enseignement	<ul style="list-style-type: none"> - Il n'y a pas de ressources allouées pour les activités décrites dans le volet 2 de la tâche d'enseignement - Les ressources allouées par l'Annexe VIII-4 le sont pour des charges d'enseignement
8-4.00	Nombre d'enseignantes et d'enseignants réguliers	Les ressources additionnelles de la clause 8-4.05 peuvent servir à créer des charges d'enseignement à la formation continue
8-5.00	Calcul de la charge d'enseignement d'une enseignante ou d'un enseignant	
8-6.00	Formation continue	
8-7.00	Cours d'été	
8-8.00	Disponibilité	Non applicable au personnel chargé de cours
9-1.00	Procédure de règlement d'un grief	Applicables pour les dispositions qui régissent le personnel enseignant de la FC
9-2.00	Procédure d'arbitrage	Applicables pour les dispositions qui régissent le personnel enseignant de la FC
9-3.00	Autres procédures de règlement des griefs	Applicables pour les dispositions qui régissent le personnel enseignant de la FC
10-1.00	Divers	
Annexe I-1	Lettre d'entente relative à l'utilisation du féminin et du masculin	

LISTE DES ARTICLES ET ANNEXES DE LA CONVENTION COLLECTIVE FEC 2010-2015		
Article (s) Annexe (s)	Objet	Commentaires
Annexe I-2	Lexique des corrections de francisation	
Annexe III-1	Sous-centres	
Annexe III-2	Annexe relative au Centre matapédien d'études collégiales du Cégep de Matane	
Annexe III-3	Annexe relative à l'Institut maritime du Québec	
Annexe III -4	Annexe relative au Cégep de la Gaspésie et des Îles.	
Annexe III-5	Annexe relative au Centre matapédien d'études collégiales du Cégep de Rimouski	
Annexe IV-1	Élaboration des programmes d'études	
Annexe IV-2	Autorisation provisoire de programme	
Annexe V-1	Liste des disciplines	
Annexe V-2	Annexe relative à la détermination des disciplines	
Annexe V-3	Avis d'offre d'emploi	
Annexe V-4	Liste des zones aux fins de remplacement	Non applicable à la FC
Annexe V-5	Liste des secteurs aux fins de remplacement	Non applicable à la FC
Annexe V-6	Frais de déménagement	Non applicable à la FC
Annexe V-7	Formulaire à l'usage de l'enseignante ou de l'enseignant non permanent à temps complet prévu à l'alinéa b) de la clause 5-4.08 et aux priorités 9 et 14 prévues, à l'alinéa a) de la clause 5-4.17	Non applicable à la FC
Annexe V-8	Calcul des heures de travail reconnues aux fins de l'admissibilité à l'assurance-emploi	

LISTE DES ARTICLES ET ANNEXES DE LA CONVENTION COLLECTIVE FEC 2010-2015		
Article (s) Annexe (s)	Objet	Commentaires
Annexe V-9	Formulaire de déclaration d'emploi	Non applicable si enseignante ou enseignant détient au moins 3 années d'ancienneté ou a occupé une charge à temps complet pendant 2 ans (5-1.13)
Annexe V-10	Annexe relative aux droits parentaux	
Annexe V-11	Annexe relative aux responsabilités familiales	
Annexe V-12	Liste des organismes dont la loi prévoit au 7 février 2005 que les conditions de travail ou les normes et barèmes de rémunération de leurs salariées et salariés sont déterminés par le gouvernement ou déterminés selon les conditions définies par le gouvernement	
Annexe V-13	Lettre d'intention relative aux régimes de retraite	
Annexe VI-1	Échelles de traitement	
Annexe VI-2	Structure salariale et échelles de salaires	
Annexe VI-3	Disparités régionales -	
Annexe VI-4	Annexe relative à la révision de l'expérience professionnelle ou industrielle	
Annexe VI-5	Rétroactivité	
Annexe VIII-1	Détermination de la charge individuelle d'enseignement	Non applicable au personnel chargé de cours
Annexe VIII-2	Allocation pour chaque volet de la tâche	Non applicable à la FC
Annexe VIII-3	Lettre d'entente sur les garanties	Non applicable à la FC
Annexe VIII-4	Charge à la formation continue	
Annexe VIII-5	Ressources d'enseignement allouées au volet 1	Non applicable à la FC
Annexe VIII-6	Annexe relative au Collège Gérald-Godin	

LISTE DES ARTICLES ET ANNEXES DE LA CONVENTION COLLECTIVE FEC 2010-2015		
Article (s) Annexe (s)	Objet	Commentaires
Annexe VIII-7	Annexe relative aux nouveaux modèles d'organisation de l'enseignement	
Annexe VIII-8	Annexe relative à l'utilisation d'une œuvre dont une enseignante ou un enseignant est l'auteur...	
Annexe IX-1	Formulaire de grief	
Annexe IX-2	Formulaire de soumission d'un grief à l'arbitrage	
Annexe IX-3	Mesures transitoires relatives aux plaintes et aux griefs	
Annexe X-1	Annexe applicable dans les collèges dont le syndicat était antérieurement affilié à la FAC	
Annexe X-2	Mesures transitoires	
Annexe XII-1	Contrat d'engagement	
Annexe XII-2	Lettre d'entente relative aux matières ancienneté et grief et arbitrage	

